

№ 11 (63)
2019

ВЕСТНИК

УНИВЕРСИТЕТА

имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Право есть
искусство добра
и справедливости

*Jus est ars
boni et aequi*

В номере

Выпуск ТРУДОВОЕ ПРАВО

ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА

- 29** *Лютов Н. Л.*
Кафедра трудового права
и права социального обеспечения
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА):
история и современность

АВТОРИТЕТНОЕ МНЕНИЕ

- 48** *Тучкова Э. Г.*
Проблемы реализации социально-
экономических прав человека
в условиях четвертой промышленной революции

ВЕКТОР ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ

- 54** *Крылов К. Д.*
100-летие МОТ и прогнозы в сфере труда
- 106** *Жаворонков Р. Н.*
Безусловный основной доход —
будущее социального обеспечения?

№ 11 (63)
2019

ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Выпуск
ТРУДОВОЕ ПРАВО

Издается с 2014 года
Выходит один раз в месяц

Председатель редакционного совета:

БЛАЖЕЕВ Виктор Владимирович — ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), профессор кафедры гражданского и административного судопроизводства, кандидат юридических наук, доцент.

Заместитель председателя редакционного совета:

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

Главный редактор:

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

Члены редакционного совета:

АФНАСЬЕВ Сергей Федорович — заведующий кафедрой арбитражного процесса Саратовской государственной юридической академии, доктор юридических наук, профессор.

БЕЗВЕРХОВ Артур Геннадьевич — декан юридического факультета Самарского национального исследовательского университета имени академика С. П. Королева, доктор юридических наук, профессор.

БИРЮКОВ Павел Николаевич — заведующий кафедрой международного и евразийского права Воронежского государственного университета, доктор юридических наук, профессор.

БУКАЛЕРОВА Людмила Александровна — заведующий кафедрой уголовного права, уголовного процесса и криминалистики Российского университета дружбы народов, доктор юридических наук, профессор.

ВОЛКОВ Геннадий Александрович — профессор кафедры экологического и земельного права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, доктор юридических наук.

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

ДЮФЛО Ален — эксперт-практик международного класса в области права, основатель адвокатского бюро «Дюфло и партнеры» (г. Лион, Франция), преподаватель Университета Лион III имени Жана Мулена.

ЕГОРОВА Мария Александровна — профессор кафедры конкурентного права, начальник Управления международного сотрудничества Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, доцент.

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

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

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

ЗРАЖЕВСКАЯ Татьяна Дмитриевна — профессор кафедры конституционного и муниципального права Воронежского государственного университета, Уполномоченный по правам человека в Воронежской области, доктор юридических наук, профессор.

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

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

ИЩЕНКО Нина Сергеевна — заведующий кафедрой правоведения Гомельского филиала Международного университета «МИТСО» (Республика Беларусь), кандидат юридических наук, профессор.

КИСЕЛЕВ Сергей Георгиевич — заведующий кафедрой теории и истории государства и права Государственного университета управления, доктор философских наук, профессор.



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

© Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2019

Учредитель:

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

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

ЛАПИНА Марина Афанасьевна — профессор Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве РФ, доктор юридических наук.

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

МИРОШНИЧЕНКО Владимир Михайлович — ректор Академии безопасности и специальных программ, доктор экономических наук, профессор.

НИКИТИН Сергей Васильевич — заведующий кафедрой гражданского и административного судопроизводства Российского государственного университета правосудия, доктор юридических наук, профессор.

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

ПЛЮЩИКОВ Вадим Геннадьевич — директор Аграрно-технологического института Российского университета дружбы народов, доктор сельскохозяйственных наук, профессор.

РАССОЛОВ Илья Михайлович — профессор кафедры информационного права и цифровых технологий Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, доцент.

РОЗА Фабрис — профессор кафедры трудового права Университета Реймс Шампань-Арденны (Франция).

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

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

РЫЛЬСКАЯ Марина Александровна — директор Института проблем эффективного государства и гражданского общества

Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, доктор юридических наук, доцент.

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

СОКОЛОВА Наталья Александровна — заведующий кафедрой международного права, научный руководитель Научно-исследовательского института Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, доцент.

УСТЮКОВА Валентина Владимировна — и. о. заведующего сектором экологического, земельного и аграрного права Института государства и права РАН, доктор юридических наук, профессор.

ЦАЙ ЦЗЮНЬ — директор Юридического института Хэнаньского университета (КНР), доктор юридических наук, профессор.

ЦОПАНОВА Индира Георгиевна — декан юридического факультета Российской таможенной академии, кандидат юридических наук, доцент.

ШИЛЬСТЕЙН Давид — профессор права, заведующий кафедрой уголовного права Университета Париж 1 Пантеон-Сорбонна (Франция).

ЩЕГОЛЕВ Виталий Валентинович — начальник Управления содействия международному развитию и взаимодействию с международными организациями Федерального агентства по делам СНГ, соотечественникам, проживающим за рубежом и по международному гуманитарному сотрудничеству, доктор политических наук.

Ответственный секретарь:

СЕВРЮГИНА Ольга Александровна — эксперт отдела научно-издательской политики НИИ Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Ответственный редактор выпуска:

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

Дата выхода в свет: 26.12.2019.

Усл. печ. л. 25,41 (а. л. 14,38). Формат 84x108/16. Тираж 150 экз.

Издатель — Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., 9.

Адрес редакции:

125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., 9.

Тел.: (499) 244-88-88 (доб. 687).

E-mail: vestnik@msal.ru

COURIER

OF THE KUTAFIN MOSCOW STATE LAW UNIVERSITY (MSAL)

№ 11 (63)
2019

Edition
LABOUR LAW

Published from the year of 2014
Monthly journal

Chairman of the Editorial Board:

BLAZHEEV Viktor Vladimirovich — Rector of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Professor of the Department of Civil and Administrative Proceedings, PhD in Law, Associate Professor.

Deputy of the Chairman of the Editorial Board:

GRACHEVA Elena Yurievna — First Vice-Rector of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Head of the Department of Financial Law, Doctor of Law, Professor.

Editor-in-Chief:

SHPAKOVSKIY Yuriy Grigorievich — Professor of the Department of Environmental and Natural Resources Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

Editorial Board members:

AFANASIEV Sergey Fedorovich — Head of the Department of Arbitrazh Procedure of the Saratov State Law Academy, Doctor of Law, Professor.

BEZVERKHOV Arthur Genadievich — Dean of the Law Faculty of the Samara National Research University named after Academician Sergey P. Korolev, Doctor of Law, Professor.

BIRYUKOV Pavel Nikolaevich — Head of the Department of International and Eurasian Law of Voronezh State University, Doctor of Law, Professor.

BUKALEROVA Ludmila Aleksandrovna — Head of the Department of Criminal Law, Criminal Procedure and Criminology of the Peoples' Friendship University of Russia, Doctor of Law, Professor.

VOLKOV Gennadiy Aleksandrovich — Professor of the Department of Environmental and Land Law of the Faculty of Law of the Lomonosov Moscow State University, Doctor of Law.

VOSKOBITOVA Lidia Alekseevna — Head of the Department of Criminal Procedure Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

DUFLOT Alain — an expert practitioner in the field of law, founder of the law firm «Dufлот & Partners» (Lyon, France), Lecturer at the Jean Moulin Lyon 3 University.

EGOROVA Maria Aleksandrovna — Professor of the Department of Competition Law, Head of the Department of International Cooperation of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Associate Professor.

ERSHOVA Inna Vladimirovna — Head of the Department of Business and Corporate Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

EFIMOVA Lyudmila Georgievna — Head of the Department of Banking Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

ZHAVORONKOVA Natalya Grigorievna — Head of the Department of Environmental and Natural Resources Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

ZRAZHEVSKAYA Tatyana Dmitrievna — Professor of the Department of Constitutional and Municipal Law of the Voronezh State University, Commissioner for Human Rights in the Voronezh Region, Doctor of Law, Professor.

ZUBAREV Sergey Mikhailovich — Head of the Department of Administrative Law and Process of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

ISHCHENKO Evgeniy Petrovich — Head of the Department of Forensic Science of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

ISHCHENKO Nina Sergeevna — Head of the Department of Jurisprudence of the Gomel Branch of the International University «MITSO», Republic of Belarus, PhD in Law, Professor.

KISELEV Sergey Georgievich — Head of the Department of the Theory and History of the State and Law of the State University of Management, Doctor of Philosophy, Professor.

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



© Kutafin Moscow State Law University (MSAL), 2019

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

KOMAROVA Valentina Viktorovna — Head of the Department of Constitutional and Municipal Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

LAPINA Marina Afanasievna — Professor of the Department of Legal Regulation of Economic Activity of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Doctor of Law.

LYUTOV Nikita Leonidovich — Head of the Department of Labor and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

MIROSHNICHENKO Vladimir Mikhailovich — Rector of the Academy of Security and Special Programs, Doctor of Economy, Professor.

NIKITIN Sergey Vasilievich — Head of the Department of Civil and Administrative Court Proceedings of the Russian State University of Justice, Doctor of Law, Professor.

NOVOSELOVA Lyudmila Aleksandrovna — Head of the Department of Intellectual Property Rights of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

PLYUSHCHIKOV Vadim Gennadiyevich — Director of Agrarian and Technological Institute of Peoples' Friendship University of Russia, Doctor of Agricultural Sciences, Professor.

RASSOLOV Ilya Mikhailovich — Professor of the Department of IT Law and Digital Technologies of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Associate Professor.

ROSA Fabrice — Professor of the Department of Labour Law at the University of Reims Champagne-Ardenne (France).

ROMANOVA Victoria Valerievna — Head of the Department of Energy Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law.

ROSSINSKAYA Elena Rafailovna — Director of the Forensic Examination Institute, Head of the Department of Forensic Examination of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

RYLSKAYA Marina Aleksandrovna — Director of the Institute of Problems of an Efficient State and Civil Society of the Financial

University under the Government of the Russian Federation, Doctor of Law, Associate Professor.

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

SOKOLOVA Natalya Aleksandrovna — Doctor of Law, Head of the Department of International Law, Academic Director of the Research Institute of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Associate Professor.

USTYUKOVA Valentina Vladimirovna — Acting Head of the Sector of Environmental, Land and Agricultural Law of the Institute of the State and Law of the RAS, Doctor of Law, Professor.

TSAY TSZYUN — Director of the Law Institute of Henan University (the PRC), Doctor of Law, Professor.

TSOPANOVA Indira Georgievna — Dean of the Law Faculty of the Russian Customs Academy, PhD in Law, Associate Professor.

CHILSTEIN David — Professor of Law, Head of the Department of Criminal Law at the University of Paris 1 Pantheon-Sorbonne (France).

SHCHEGOLEV Vitaliy Valentinovich — Head of the Department of International Development Assistance and Interaction with International Organizations of the Federal Agency for the Commonwealth of Independent States, Compatriots Living Abroad and International Humanitarian Cooperation, Doctor of Political Sciences.

Executive Secretary Editor:

SEVRYUGINA Olga Aleksandrovna — Expert of the Research and Publishing Policy Department of the Research Institute of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

Editor-in-Chief of the Issue:

KRYLOV Konstantin Davydovich — Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor.

Passed for printing 26.12.2019.
Publication base sheet 25,41.
Circulation 150 cop.
Publisher: Kutafin Moscow State Law University (MSAL).
Bld. 9, Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, 125993.

The address of the Editorial Office:

Bld. 9, Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, 125993.
Tel.: (499) 244-88-88 (# 687).
E-mail: vestnik@msal.ru

СОДЕРЖАНИЕ

УНИВЕРСИТЕТСКАЯ ХРОНИКА	6
ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА	
Лютов Н. Л. Кафедра трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА): история и современность	29
АВТОРИТЕТНОЕ МНЕНИЕ	
Тучкова Э. Г. Проблемы реализации социально-экономических прав человека в условиях четвертой промышленной революции	48
ВЕКТОР ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ	
Трудовое право	
Крылов К. Д. 100-летие МОТ и прогнозы в сфере труда	54
Рогалева Г. А., Рогалева И. Ю. Правовое регулирование трудовых отношений в условиях трансформации экономической модели четвертой промышленной революции	65
Бондаренко Э. Н. Отношения трудового права с участием органа местного самоуправления	71
Цыпкина И. С. К вопросу о целесообразности реализации механизма «регуляторной гильотины» применительно к трудовому законодательству	77
Право социального обеспечения	
Воронин Ю. В., Столяров А. В. К вопросу о выработке нового общественного договора	83
Евтушенко В. И. Социально-правовой механизм защиты прав и свобод экологических мигрантов в Российской Федерации	98
Жаворонков Р. Н. Безусловный основной доход — будущее социального обеспечения?	106
Кобзева С. И. К вопросу о кодификации законодательства о социальном обеспечении	117
Зарубежный опыт	
Шоня Г. В. Трудовые отношения во Франции: вопросы цифровизации	123

Андреев А. А. Прекращение трудового договора: опыт России и Италии	132
Благодир А. Л. Социальное обслуживание в странах ЕАЭС: анализ отдельных положений законодательства	142
Акатнова М. И. Сохранение права на пенсионного обеспечение трудящихся государств — членов ЕАЭС	152
Комментарий законодательства	
Коломоец Е. Е. Коллизия трудового и уголовного законодательства в части определения сущности категории «мошенничество в сфере труда»	159
Образовательная среда	
Соловьев В. Н. Трудовые споры в цифрах: анализ в учебном процессе	167
Колодяжная А. И. Формирование научно-исследовательских навыков	175
Исторический опыт	
Ерофеева О. В. Краткий исторический очерк развития социального обеспечения советского периода	178
КНИЖНАЯ ПОЛКА	
Рецензии	
Челнокова Г. Б. Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения	188
Сулейманова Ф. О. Общее и особенное законодательство о труде и социальном обеспечении	194
Основная учебная и научная литература кафедры	200
ПРАВО В ИСТОРИЧЕСКОМ ПРЕЛОМЛЕНИИ	
Юридическое наследие	
И. Л. Баевский о социальном страховании в СССР	205
ПОСТСКРИПТУМ	
Ноябрь в мировой истории	224

ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ МЕСЯЦА

Кутафинские чтения: совместная Международная научно-практическая конференция



26 ноября 2019 г. состоялось торжественное открытие XX Международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и XVII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). В этом году тематика конференции посвящена правам и обязанностям гражданина и публичной власти.

Организаторами мероприятия стали юридический факультет Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Российская академия юридических наук и Московское отделение Ассоциации юристов России при участии органов законодательной, исполнительной и судебной власти, общественных объединений юристов, юридических вузов и научных учреждений права.

С приветственным словом к участникам обратились ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев и декан юридического факультета

¹ URL: <https://msal.ru/news/>



Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова Александр Голиченков.

На пленарной сессии среди выступающих с докладами были профессор кафедры уголовного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук Алексей Рарог («Соотношение интересов личности и государства в уголовном праве России»), декан Высшей школы государственного аудита МГУ имени М.В. Ломоносова Сергей Шахрай («Цифровое Общество. Государство. Конституция»), декан юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, член Президиума Ассоциации юристов России, член-корреспондент РАО Александр Константинович Голиченков, заместитель председателя ВАК Кыргызстана Канатбек Азиз, декан юридического факультета Ереванского университета, академик Армянской академии наук Гагик Казинян, председатель исполкома Российской академии юридических наук, член Президиума Ассоциации юристов России Владислав Гриб.

Информационные партнеры конференции — издательская группа «Юрист», компании «ГАРАНТ», «КонсультантПлюс», научные журналы «Вестник Московского университета. Серия 11. Право», «Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», Lex Russica, «Актуальные проблемы российского права», Kutafin University Law Review, «Российское право онлайн», «Прим», «Право и цифровая экономика».

27—29 ноября 2019 г. работа конференции проходила в форме секционных заседаний.

Кутафинские чтения.

Развитие криминалистики и судебной экспертизы

В рамках XVII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» 27 ноября 2019 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялась научно-практическая конференция «Развитие криминалистики и судебной экспертизы в трудах профессора Е. Р. Россинской. К юбилею ученого, эксперта, педагога».





С приветственным словом к гостям обратился ректор МГЮА Виктор Блажеев, отметив огромный вклад Елены Рафаиловны в исследование и поддержку судебных экспертиз. Виктор Владимирович пожелал успехов и удачи участникам конференции.

В свою очередь директор Института судебных экспертиз Елена Россинская поблагодарила участников и гостей за проявленный интерес и рассказала подробнее о выходе в свет новой книги, презентация которой прошла в рамках конференции.

«В этой книге я собрала публикации, в основном статьи начиная с 1981 г. по настоящее время. Книга показывает определенное развитие направления судебной экспертизы. И я хочу отметить, что сейчас время цифровизации и мы активно развиваем информационно-компьютерную деятельность в экспертизе в целом. Мне очень приятно, что сегодня пришло так много людей. Спасибо вам!», — выступила Елена Россинская.

По словам заместителя председателя Следственного комитета РФ Александра Федорова, за последние годы сделан значительный прорыв в области судебной экспертизы.



«Одна из составляющих криминалистики вырвалась вперед — это судебная экспертиза. Более того, она даже выделилась из криминалистики в отдельную специальность. Мы видим, насколько расширились возможности следователя благодаря экспертизе. Те дела, которые еще 5 лет назад остались бы еще не раскрытыми, сейчас успешно раскрываются, и в этом есть огромная заслуга научного вклада и лично Елены Рафаиловны», — отметил Александр Федоров.

В дискуссии приняли участие ректор Московской академии Следственного комитета РФ Анатолий Багмет, доцент кафедры технико-криминалистического обеспечения экспертных исследований Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя Татьяна Абдурагимова, доцент, профессор кафедры криминалистики Института права Башкирского государственного университета, исполнительный директор Урало-Поволжского объединения судебных экспертов Фарит Аминев, декан факультета подготовки криминалистов Юридического института Олег Антонов.

Кутафинские чтения.

Презентация учебника «Цифровое право»

27 ноября 2019 г. в зале Ученого совета Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялась презентация учебника «Цифровое право» под общей редакцией ректора Виктора Блажеева и начальника Управления международного сотрудничества Марии Егоровой.

Учебник подготовлен на базе действующего законодательства. В нем дана всесторонняя характеристика цифрового права как комплексной отрасли российского права.

«Мы привыкли к учебникам классического юридического мышления, т.е. к учебникам по базовым отраслям права: гражданское, административное, уголовное и т.д. Этот учебник неоднозначен и имеет сложную природу. Он похож на традиционные, так как там говорится о нормах и предметах правового регулирования в сфере информационных отношений. Но в нем также предметом является не собственно норма, а технологии, которые созданы вне и помимо права, но индуцируются в правовое регулирование. И получается некий гиперучебник всего права», — отметил во время презентации учебника проректор по научной работе Владимир Синюков.



Учебник предназначен для студентов, аспирантов и преподавателей юридических вузов и факультетов, научных работников, сотрудников органов государственной власти, практикующих юристов, а также всех интересующихся проблемами цифрового права и информационных технологий.

«Авторы учебника внесли большой вклад в развитие науки и юридического образования. Особенно это важно для нашего Университета, так как в 2020 г. на уровне бакалавриата открывается новая образовательная программа «Инновационная юриспруденция», которая будет готовить юристов по современным отраслям права. Эти студенты будут обучаться по совершенно новому учебному плану и получать знания, востребованные в цифровую эпоху», — сказала проректор по учебной и методической работе МГЮА Мария Мажорина.



Кутафинские чтения. Правовое и обязательственное государство



27 ноября 2019 г. в рамках второго дня работы XVII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» состоялся круглый стол «Диалектика правового и обязательственного государства в практике России и зарубежных стран».

Мероприятие приурочено к IX Московской юридической неделе и прошло в рамках совместной XX Международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и XVII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

С приветственным словом к участникам мероприятия обратились проректор по научной работе Владимир Синюков, Полномочный представитель Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации Михаил Кротов, а также заведующий НОЦ сравнительного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Мария Захарова.

Владимир Синюков отметил, что права и обязанности личности и государства — фундаментальная и актуальная на сегодняшний день тема.

«Сочетание частного и публичного — многовековая проблематика с тенденцией к актуальности. Со времен римского права доктрина усугубляет разделение личного и общего благ — и это вошло в суть юридического мышления. Было очень много

системных, доктринальных, практико-ориентированных попыток преодолеть противопоставление личного и общего. Результат в какой-то мере есть, но он плачевный. Ни одна система взглядов не решила проблему интеграции общего блага и частного интереса», — подчеркнул Владимир Синюков.

Михаил Кротов обратил внимание на невозможность применения института обязательственного права к публичным правоотношениям.

«Дихотомия права и обязанности присущи любому правоотношению, но не стоит этот термин приравнять к обязательственному праву. Обязательственное право — это имущественная сфера двух равных товаровладельцев, и ничего другого туда привести нельзя.

Обязательственное право не работает в публичных правоотношениях, поскольку является разделом цивилистики. Когда институты обязательственного права пытаются применить к отношениям собственности или управления предприятиями — это попытка натяжки одного на другое. Используя терминологию, нужно понимать что за этим стоит», — отметил Михаил Кротов.



В рамках мероприятия с докладами выступили заведующая сектором сравнительного права Института государства и права РАН Татьяна Васильева, а также представители юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Казанского (Приволжского) федерального университета, Института государства и права РАН.

Кутафинские чтения. Актуальные проблемы правового сотрудничества России и Франции

27 ноября 2019 г. в рамках второго дня работы XVII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» состоялся круглый стол «Актуальные проблемы правового сотрудничества России и Франции».

С приветственным словом к участникам обратилась начальник Управления международного сотрудничества Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заместитель председателя исполнительного комитета Московского отделения Ассоциации юристов России, сопresident Международного союза юристов и экономистов (Франция) Мария Егорова, председатель Ассоциации российских дипломатов, член Комитета экспертов по государственному правлению ЭКОСОС ООН, кандидат экономических наук Игорь Халевинский.

О росте популярности юридического сотрудничества между Россией и Францией рассказал в своем выступлении советник посла Франции в Российской Федерации Бенжамин Данло.

«Довольно оптимистичная тема у меня, поскольку в этом году довольно успешно развиваются международные связи между Россией и Францией. В данный момент ведется работа над Соглашением между Верховным Судом России и Конституционным Судом Франции. Также планируется заключить договор о сотрудничестве между министерствами юстиции. Все это стало возможным благодаря усилению политического взаимодействия. Встреча Владимира Путина и Эмманюэля Макрона послужила поводом укреплять сотрудничество и в технической, и в юридической сферах. Каковы цели и направления сотрудничества в юридической сфере? Во-первых, возобновление связей между организациями в различных сферах права. Во-вторых, это защита наших общих ценностей и введение международных и европейских норм», — рассказал Бенжамин Данло.

Далее повестку продолжил декан Юридического университета Люмьер Лион 2 Гийом Протьер. В своем выступлении он рассказал о сложностях в конституционном праве, связанных с регламентацией экономических процессов, и проанализировал с точки зрения права разные исторические периоды:

«Примерно с 1980-х гг. во Франции усиливается сила права и закона, происходит изменение международного, политического, экономического контекста, появляются ВТО и Евросоюз. Встает вопрос о необходимости защиты



частного права и разрабатываются правовые механизмы влияния на экономику. На протяжении нескольких десятилетий во Франции формировались эти ясные положения и либеральные принципы. Но до сих пор существуют некоторые сложности, противоречия у экономики и государственной власти. И особенно это отчетливо прослеживается в условиях нарастающей глобализации».

Выступление Фабриса Роза — доктора юридических наук, доцента частного права Университета Реймс Шампань-Арденны (Франция), директора Центра правовых исследований эффективности континентальных систем (CEJESCO) — было посвящено франко-российскому сравнительному праву — «Проблемы и институциональные рамки».

Кутафинские чтения. Современные проблемы развития образовательных программ России, Евросоюза и Азии

В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) в рамках Кутафинских чтений 28 ноября 2019 г. состоялась Международная научно-практическая конференция «Современные проблемы развития юридических научных и образовательных программ России, Евросоюза и Азии».



Руководителями секции выступили Виктор Владимирович Блажеев, ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), председатель Ассоциации юристов России, заслуженный юрист РФ; Мария Александровна Егорова, начальник Управления международного сотрудничества Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заместитель председателя исполнительного комитета Московского

отделения Ассоциации юристов России, сопresident Международного союза юристов и экономистов Франции.

Конференция была организована совместно с Международным союзом юристов и экономистов Франции (г. Лион), при поддержке Ассоциации российских дипломатов, Московского регионального отделения Ассоциации юристов России, Судебно-экспертной палаты РФ, Юридического дома «Деловой дом» и лингвистической компании «Траскризэйшн глобал».

Почетными гостями мероприятия являлись Игорь Васильевич Халевинский, председатель Ассоциации российских дипломатов, кандидат экономических наук, и Пламен Милетков, вице-президент Института геополитики и экономики Софии, председатель Ассамблеи народов Болгарии.

Кутафинские чтения. Доступ к Интернету как гарантия реализации экономических прав участников имущественного оборота

Заведующий кафедрой предпринимательского и корпоративного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Инна Ершова 29 ноября 2019 г. приняла участие в панельной дискуссии «Доступ к Интернету как гарантия реализации экономических прав участников имущественного оборота» и выступила с докладом «Видеолекции в системе подготовки бизнес-юристов: результаты социологического исследования».

В мероприятии приняли участие преподаватели и научные работники Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Института государства и права РАН, Финансового университета при Правительстве РФ, Высшей школы экономики, Университета Генеральной прокуратуры РФ, судьи, адвокаты, представители Торгово-промышленной палаты, Фонда развития интернет-инициатив.



Кутафинские чтения. Проблемы правового обеспечения корпоративного управления компаний с государственным участием в сфере энергетики

В рамках Московской юридической недели 29 ноября 2019 г. в ПАО «Российские сети» состоялся научно-практический круглый стол на тему «Проблемы правового обеспечения корпоративного управления компаний с государственным участием в сфере энергетики». С помощью видео-конференц-связи, организованной ПАО «Российские сети» и ПАО «Газпром», в работе круглого стола смогли принять представители энергетических компаний из различных регионов.





С докладами и сообщениями выступили: заместитель генерального директора по правовому обеспечению ПАО «Российские сети» Дмитрий Коротков, директор департамента правовой защиты ПАО «Российские сети» Леонид Акимов, директор департамента корпоративного управления ПАО «Россети» Денис Гурьянов, член правления Ассоциации юристов России Станислав Александров, заведующий кафедрой энергетического права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), директор Центра энергетического права Санкт-Петербургского государственного экономического университета Виктория Романова, начальник юридического департамента АО «Администратор

торговой системы» Инна Кашликова, заместитель председателя Международного союза юристов Вячеслав Гусяков и др.

В работе круглого стола приняли участие члены комиссии Ассоциации юристов России по энергетическому праву и развитию законодательства в сфере топливно-энергетического комплекса, преподаватели, аспиранты, магистранты кафедры энергетического права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), сотрудники, аспиранты Центра энергетического права Санкт-Петербургского государственного экономического университета, представители энергетических компаний.

Кутафинские чтения. Социокультурное многообразие как маркер баланса интересов



В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) в рамках Кутафинских чтений 29 ноября 2019 г. прошел круглый стол по семейному праву «Программы социокультурного многообразия (diversity&inclusion) в России как маркер баланса частных и публичных интересов».

В работе круглого стола приняли участие депутат Государственной Думы РФ, заместитель председателя Комитета по вопросам семьи, женщин и детей Оксана Пушкина, управляющий по многообразию и вовлечению аффилированной компании «Филип Моррис Интернэшнл» в России Евгения Портнова, генеральный директор юридической компании «Кучерена и партнеры» Анастасия Кучерена.

Заведующий кафедрой семейного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Екатерина Тягай отметила, что программы социокультурного многообразия позволяют обеспечить равные возможности и гарантии защиты прав и свобод людям разного возраста, пола, происхождения, мобильности:

«Многообразие — это основная часть нашей истории, культуры и самосознания. Такие программы учитывают эти различия и предлагают равные

возможности для всех, тем самым демонстрируя баланс частных и публичных интересов. В целом о развитии общества можно судить по тому, насколько успешно реализуются такие программы».

Круглый стол проходил при поддержке форума и премии «Woman Who Matters» и Центра по работе с проблемой насилия «Насилию.Нет». Организатором выступила кафедра семейного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Кутафинские чтения. Конференции, семинары, круглые столы

В период 27—29 ноября 2019 г. на площадках юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) в рамках Кутафинских чтений прошли секционные заседания, в том числе на темы:

- «Роль адвокатуры в обеспечении баланса интересов гражданина и публичной власти в условиях цифровизации в России»;
- «Актуальные проблемы административного права и процесса»;
- «Административные процедуры: проблемы правового регулирования»;
- «Защита прав потребителей банковских услуг в условиях цифровизации банковской деятельности»;
- «Баланс частных интересов и 25-летие принятия первой части ГК РФ»;
- «Поиск баланса интересов личности и государства в судопроизводстве»;
- «Свобода науки как основное право человека и гражданина: содержание, гарантии и ограничения в европейском и интеграционном праве»;
- «Сложные объекты авторского права: проблемы защиты»;
- «Права и обязанности гражданина и публичной власти: поиск баланса интересов в современном международном праве»;
- «Защита прав и интересов субъектов международного частного права: взаимодействие публичного и частноправового подходов»;
- «Генезис и современность правового регулирования публичных финансов. К 150-летию профессора И. Х. Озерова»;
- «Права потребителей финансовых услуг и их защита как новое направление финансово-правового регулирования»;
- «Риск-ориентированный подход в налоговом администрировании. Пределы осуществления прав в налоговой сфере»;
- «Соотношение частных и публичных интересов в сфере природопользования и охраны окружающей среды».



КОНФЕРЕНЦИИ, ФОРУМЫ, СЕМИНАРЫ, ПРЕЗЕНТАЦИИ

Генодиагностика и генотерапия в России: актуальные вопросы



В Российской медицинской академии непрерывного профессионального образования Минздрава России 2 ноября 2019 г. состоялся круглый стол «Организационные, правовые и этические проблемы генодиагностики и генотерапии в России».

Организаторы мероприятия — Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) и Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования Минздрава России.

С приветствиями обратились ректор Российской медицинской академии непрерывного профессионального образования Минздрава России, член-корреспондент РАН Дмитрий Сычев и проректор по

научной работе Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заслуженный деятель науки РФ Владимир Синюков.

Модераторами круглого стола выступили проректор по научной работе и инновациям Российской медицинской академии непрерывного профессионального образования Минздрава России Марина Герасименко и заведующий кафедрой медицинского права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Александр Мохов.

На круглом столе обсуждались актуальные вопросы трансляционной медицины, административной правоприменительной практики по генодиагностике и генотерапии, гендерной верификации в спорте, криминального использования геномных технологий, практического значения данных полногеномного секвенирования.

В обсуждении приняли участие адвокаты, практикующие юристы, представители медицинских учреждений и научных организаций.

Круглый стол по вопросам профессиональной этики и нравственной философии

15 ноября 2019 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялся круглый стол «Профессиональная этика и нравственная философия: сближение в парадигме очеловечивания права».

Организатор мероприятия — философско-правовой клуб «Нравственное измерение права» на базе кафедры философии и социологии.

Мероприятие было приурочено к юбилею руководителя клуба Вячеслава Артемова.

Открывая мероприятие, проректор по учебной и методической работе Мария Мажорина указала на значительный вклад всей кафедры и юбиляра в дело об-

разования и воспитания университетской молодежи, прежде всего в русле преподавания философии и профессиональной этики.

Председатель профессионального союза Николай Артемов обратил внимание, что клуб «Нравственное измерение права» играет видную роль в жизни и деятельности кафедры и Университета и пожелал дальнейшего ему развития и процветания.

Заведующий кафедрой философии и социологии Олег Рыбаков подчеркнул, что руководитель клуба Вячеслав Артемов стоит у истоков клуба и успешно трудится в настоящее время.

На круглом столе Вячеслав Артемов выступил с докладом «Нравственная философия как методологическая основа и ценностный ориентир профессиональной этики в праве».



Совершенствование правового регулирования цифровой экономики рассмотрели в Совете Федерации



22 ноября 2019 г. Комитет Совета Федерации по экономической политике организовал парламентские слушания по созданию единой системы правового обеспечения развития этой сферы.

Директор Центра мониторинга законодательства и правоприменения, кандидат юридических наук, доцент Олег Гринь выступил с докладом «О некоторых аспектах совершенствования федерального законодательства в части создания единой системы правового обеспечения развития цифровой экономики». Олег Сергеевич обратил внимание на необходимость более широкого привлечения



представителей юридических научных школ к разработке текстов законодательных актов цифровой экономики и совершенствования процедур общественного обсуждения правовых актов.

В мероприятии приняли участие члены Совета Федерации, статс-секретарь — заместитель министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ Олег Пак, заместитель руководителя ФАС России Анатолий Голомолзин, заместитель министра юстиции РФ Денис Новак, заместитель министра здравоохранения РФ Елена Бойко, заместитель министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ Михаил Мамонов, представители профильных организаций и экспертного сообщества.

Три лекции: Фабрис Роза, Марио Антинуччи, Габриэлла Марчеля



28 ноября 2019 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялись лекции ведущих иностранных экспертов в области цифровой экономики в рамках IX Московской юридической недели.

Лекция доктора юридических наук, доцента частного права Университета Реймс Шампань-Арденны (Франция), директора Центра правовых исследований эффективности континентальных систем (CEJESCO) Фабриса Роза была на тему «Правовой статус работников в условиях цифровой экономики: какие перспективы в законодательстве Франции».

Лекция доцента Университета Сапиенца (Италия), руководителя отдела международных отношений

Римского ордена юристов и вице-президент «Сириус Глобал» Марио Антинуччи была посвящена общим принципам соблюдения надлежащего отправления правосудия в Европейском Союзе.

Далее с темой «Искусственный интеллект и технология блокчейн в сфере арт-индустрии» выступила президент ведущей международной некоммерческой

организации в области образования, культуры, науки и инноваций «Сириус Глобал — академическая дипломатия 4.0» Габриэлла Марчеля.

На практических примерах участники рассмотрели сведения о ключевых нормативных правовых актах и задали все интересующие вопросы.

РАЗВИТИЕ УНИВЕРСИТЕТА

Защита бизнеса: подписание соглашения о сотрудничестве с Правительством Москвы



6 ноября 2019 г. в Правительстве Москвы прошла церемония подписания соглашений о сотрудничестве между Департаментом предпринимательства, инновационного развития города Москвы и семью ведущими юридическими вузами страны.

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), МГУ имени М.В. Ломоносова, НИУ «Высшая школа экономики», Московская финансово-юридическая академия, РПА Минюста России, Российский государственный университет правосудия и Финансовый университет при Правительстве РФ поддержали инициативу Штаба по защите бизнеса в городе Москве и Департамента предпринимательства и инновационного развития города Москвы в необходимости более тесного сотрудничества по вопросам предпринимательства.

Приоритетными направлениями сотрудничества станут взаимодействие с юридическими клиниками вузов, кафедрами и институтами бизнес-права, развитие предпринимательских навыков у студентов, обучение и помощь молодым выпускникам в реализации их бизнес-идей.



Военный учебный центр МГЮА начнет работу в феврале 2020 г.



20 ноября 2019 г. ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев провел выездное совещание о подготовке к открытию Военно-учебного центра. Основные работы на данный момент выполнены в полном объеме.

ВУЦ располагается в сквере на набережной Шитова, где в будущем будет построен новый современный студенческий кампус МГЮА:

«Месторасположение Центра выбрано очень удачно: тихий спальный район, близость к метро и центру города. Создание Военного учебного центра на базе МГЮА — отличная возможность для студентов пройти курс военной подготовки и стать офицерами запаса без отрыва от учебы», — отметил ректор Виктор Блажеев.

Первый набор студентов в Военный учебный центр уже стартовал. Допускаются к участию на конкурсной основе студенты-очники 2-го курса бакалавриата и 3-го курса специалитета. В соответствии с квалификационными требованиями Центр будет готовить по двум военно-учетным специальностям: «командир отделения» и «стрелковые».

«Набор идет и сегодня: мы собираем уже тех, кто подал заявление, а это порядка 180 человек. Критериев отбора несколько: военно-врачебная комиссия и профессиональный отбор, также сейчас



прорабатываем вопрос с обучением в ВУЦе студентов магистратуры», — рассказал начальник военного учебного центра Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), полковник Роман Даниленко.

Студенты, годные по состоянию здоровья к военной службе и прошедшие профессиональный отбор, заключают с Министерством обороны договор об обучении по программе военной подготовки. При выпуске они получают звания солдата и сержанта запаса. Военно-учебный центр МГЮА начнет свою работу в феврале 2020 г.

Учеба в ВУЦ засчитывается в срок военной службы по призыву из расчета: 2 дня военной службы в образовательной организации за 1 день военной службы по призыву.

Справочно: Военный учебный центр создан в соответствии с постановлением Правительства РФ от 6 марта 2008 г. № 152 «О обучении граждан Российской Федерации по программе военной подготовки в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования», распоряжением Правительства РФ от 13 марта 2019 г. № 427-Р, приказом ректора Университета О.Е. Кутафина (МГЮА) № 110 от 15 апреля 2019 г. «О создании Военного учебного центра» с 12 апреля 2019 г.

АВТОРИТЕТНОЕ МНЕНИЕ

Первый проректор Елена Грачева об угрозах судьям



В Москве задержали двух гражданских активистов за призывы в Интернете к расправе над судьей. Подозреваемых доставили в Следственный комитет РФ и допросили. В ближайшее время им изберут меру пресечения.

В интервью телеканалу «Россия» первый проректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), член Высшей квалификационной коллегии судей Российской Федерации Елена Грачева отметила, что по долгу профессии судья находится в эпицентре конфликта:

«Зачастую от решения судьбы зависят имущественные, личные, семейные интересы людей, определенной группы, организации. Поэтому для одной стороны решение судьбы — это торжество справедливости и закона, а другая сторона может считать это нарушением ее прав. Иногда угрозы поступают до рассмотрения или разрешения дела, а зачастую бывает, что такие угрозы поступают после вынесения решения суда.

Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает ответственность за высказанные угрозы, попытки оказать противодействие правосудию и т.д.

В настоящее время встает вопрос достаточности данных мер. Мне кажется, что нужно ужесточить меры ответственности, но, как показывает многолетняя история развития государства, ужесточение наказания не привело к серьезным изменениям в обществе.

Самое главное — неотвратимость наказания. Если лица, высказывающие угрозы в адрес судьи, будут знать, что действительно будут возбуждены уго-



ловные дела и в конечном итоге они будут нести ответственность, вплоть до лишения свободы, то это самая действенная мера ответственности и защиты для судьи.

Независимый суд и судья — показатель демократического общества. Покушение на независимость судьи — негативное воздействие на всю судебную систему и демократические интересы государства и общества».

Это не первый подобный случай. В Высшей квалификационной коллегии судей действия злоумышленников назвали «вопиющими». Профессиональное сообщество рассчитывает на объективное следствие и наказание.

МЕРОПРИЯТИЯ РЕКТОРАТА

В МГЮА состоялось заседание аспирантов Университета



7 ноября 2019 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялось первое заседание аспирантов 1-го курса. На мероприятии обсуждался план научно-исследовательской работы.

С приветственным словом выступила первый проректор Университета Елена Грачева:

«Нет ничего интереснее научной работы. Это творчество. Вы создаете, вы творите. Искренне вам завидую. Перед вами стоит замечательная задача и несколько интереснейших лет работы. У нас очень большие надежды на вас, на то, что вы будете подключаться к исследовательской работе, которая проводится на кафедрах».

Директор Института «Аспирантура и докторантура» Мария Варлен в приветствии к молодым ученым отметила, что они выдержали большой конкурс при поступлении в аспирантуру — это 6 человек на место и показали не только высокий уровень подготовки, но чрезвычайную заинтересованность в научной работе.

Стипендия имени А. А. Собчака: заседание конкурсной комиссии



12 ноября в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялось заседание конкурсной комиссии Министерства науки и высшего образования РФ по отбору кандидатов для назначения стипендий имени А. А. Собчака.

Стипендия имени Анатолия Собчака учреждена Правительством РФ в 2002 г. для увековечивания памяти видного советского и российского политического деятеля, ученого, мэра Санкт-Петербурга, одного из авторов проекта Конституции РФ.

В заседании приняли участие ректор МГЮА Виктор Блажеев, заместитель директора Департамента государственной молодежной политики и социальных проектов в сфере высшего образования Минобрнауки России Мария Бечвая, главный специалист-эксперт отдела Департамента государственной молодежной политики и социальных проектов в сфере высшего образования Минобрнауки России Анастасия Иванова, проректор по учебной и методической работе МГЮА Мария Мажорина, заместитель начальника Учебно-методического управления МГЮА, председатель правления Ассоциации юридического образования Александр Чанышев, директор Института правового консалтинга МГЮА Александр Орлов, директор Института прокуратуры МГЮА Сергей Перов, директор Международно-правового института МГЮА Эльвин Теймуров, член Президиума Ассоциации юридического образования Алексей Свистунов.

Члены конкурсной комиссии, сформированной Минобрнауки России, оценили представленные кандидатами документы и путем открытого голосования определили будущих стипендиатов простым большинством голосов.

На момент учреждения стипендия имени А. А. Собчака составляла 700 рублей, сейчас выплаты увеличены до 5 000 рублей. Лауреаты получают их каждый



месяц, начиная с 1 сентября в течение одного учебного года. Стипендия имени Собчака может назначаться совместно с начислением академической стипендии и выплатами социальных пособий.

Вручение дипломов аспирантам МГЮА



18 ноября 2019 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялась торжественная церемония вручения дипломов выпускникам Института «Аспирантура и докторантура» с присвоением квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь».

В этом году дипломы получили 21 аспирант, все они рекомендованы к защите диссертации.

На торжественном собрании выпускников поздравила первый проректор Университета Елена Грачева. Она напомнила, что научная деятельность — это творчество и свежий взгляд на многие вещи:

«Науке нужны амбициозные, молодые и активные люди, которые не только хранят, но и приумножают традиции высшей школы, становятся двигателями прогресса, генераторами новых идей. Получение диплома об окончании аспирантуры — это только начало большого пути в мир науки, в творческий и сложный процесс. Желаю вам больших успехов на этом интересном пути. Выпускники МГЮА — это большая юридическая семья!»

Самые искренние поздравления и пожелания были высказаны проректором по учебной и методической работе Марией Мажориной и директором Института Марией Варлен. Они пожелали выпускникам успешной защиты и продуктивной научной работы.

Подготовка кадров высшей квалификации в МГЮА осуществляется по 15 направлениям, где обучаются 232 аспиранта. Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) — единственный российский вуз, где успешно работают диссертационные советы по всем отраслям права.

III Всероссийский правовой (юридический) диктант

С 3 по 10 декабря 2019 г. стартует III Всероссийский правовой (юридический) диктант.

Любой желающий в возрасте от 14 лет может принять участие в написании диктанта и проверить свои познания в юриспруденции.

Основными задачами диктанта являются повышение уровня правовой культуры и мотивации населения в изучении права.

Участникам будет предложено в формате теста ответить на 40 вопросов за 60 минут.

Каждый участник диктанта получит сертификат с результатом прохождения теста. После завершения акции на сайте откроется доступ к информационным материалам по допущенным ошибкам.

Соорганизаторами диктанта являются Ассоциация юристов России и «Деловая Россия», партнерами выступили Министерство иностранных дел РФ, редакция «Российской газеты», Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр), Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) и Европейская юридическая служба.



МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

МГЮА и Поморская академия заключили соглашение о сотрудничестве

14 ноября 2019 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялось торжественное подписание Договора о сотрудничестве и Дополнительного соглашения об обмене студентами с Поморской академией в Слупске (Польша).

Соглашение подписано ректором Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктором Блажеевым и ректором Поморской академии в Слупске (Польша) Збигневом Осадовским.

Университет представляли также первый проректор университета Елена Грачева, проректор по международному сотрудничеству Дмитрий Кутафин и начальник Управления международного сотрудничества Мария Егорова.

Открывая встречу, Виктор Блажеев заметил, что исторически между Россией и Польшей всегда существовали тесные взаимосвязи:





«Мы рады приветствовать вас в нашем Университете. МГЮА — крупнейший юридический вуз на территории России и СНГ. Мы готовим специалистов по всем отраслям права: у нас 33 научных кафедры, 40 магистерских программ. Помимо базового классического юридического образования, мы развиваем инновационную юриспруденцию.

Юридическая профессия сегодня интересна, как никогда прежде, так как она активнейшим образом эволюционирует вместе с социумом. Это время перемен, сложное, непростое, но время, дающее колоссальные карьерные шансы, так как новое сетевое общество ставит столько вызовов перед юристами, что потребность в них значительно возрастает!»

Ректор Поморской Академии Збигнев Осадовский поблагодарил за приглашение и рассказал об учебном заведении, которое возглавляет:

«Рады, что между нашими вузами будут развиваться партнерские отношения. Поморская академия активно развивается и укрепляет связи с бизнесом, властью, медицинским сообществом. Наше образование отвечает новым вызовам времени. Многие дисциплины преподаются на английском языке, что делает наших студентов более конкурентоспособными и привлекательными для работодателя».

В рамках договора планируются организация студенческого обмена с 2020/2021 учебного года, а также обмен профессорско-преподавательским составом, разработка и публикация совместной учебной, научной и методической литературы, проведение совместных научных мероприятий.

Поморская академия — государственное высшее учебное заведение с 50-летней историей. Располагается в Слупске — уютном городе на севере Польши в 18 км от Балтийского моря. Слупск знаменит старинной архитектурой и достопримечательностями, сохранившимися со времен Средневековья.

В Академии на 32 факультетах получают образование более 3 000 студентов. С этого года в Академии реализуется программа подготовки юристов.

Поморская Академия располагает учебным издательством, спортивно-реабилитационным центром, центром информатики, практического обучения иностранным языкам и наибольшей в регионе библиотечной сетью. Занятия проводятся не только сотрудниками Академии, но и преподавателями из других польских университетов, а также профессорами из США, Германии, Норвегии, Венгрии, Великобритании и других стран.

МГЮА и Университет Франции заключили соглашение о сотрудничестве

27 ноября 2019 г. в рамках XVII Международной научно-практической конференция «Кутафинские чтения» состоялось торжественное подписание меморандума о взаимодействии между Университетом имени О.Е. Кутафина (МГЮА) и юридическим факультетом Университета Люмьер Лион 2 (Франция).

Соглашение подписано ректором Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктором Блажеевым и деканом юридического факультета Университета Люмьер Лион 2 Гийомом Протьером. В рамках Договора стороны договорились о развитии совместных программ обмена студентами и реализации международных научных проектов.

«Это соглашение — юридическая основа для включения механизма нашего дальнейшего сотрудничества и широкие перспективы для развития двусторонних отношений. Мне бы хотелось, чтобы мы развивали международную образовательную программу двух дипломов. Российские студенты проявляют большой интерес к обучению во Франции. Полагаю, это особым образом повлияет на конкурентоспособность наших выпускников, которые смогут работать и внутри страны, и в международных организациях. Кроме того, на площадке Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) проводится много международных научных мероприятий, и Франция должна быть вовлечена в этот научный диалог», — отметил Виктор Блажеев.

Российскую сторону представляли также начальник Управления международного сотрудничества Мария Егорова и председатель Ассоциации российских дипломатов Игорь Халевинский.

Во встрече приняли участие советник посла Франции в России Бенжамин Дандо и сопresident Международного союза юристов и экономистов Франции Ален Дюфло.

Декан юридического факультета Университета Люмьер Лион 2 (Франция) Гийом Протьер поблагодарил за приглашение и заметил, что исторически между Россией и Францией всегда существовали тесные взаимосвязи:





«Мы рады, что теперь нам удастся выстроить тесные и конструктивные взаимоотношения, проводить совместные научные мероприятия и привлекать студентов к обучению по программам обмена. Бесспорно, такой подход обогащает наше образование. Нам интересен российский опыт и в области криминалистики, и в области судебного права, и в области развития IT-направлений и правового регулирования блокчейн», — сказал Гийом Протьер.

В рамках Договора планируются организация студенческого обмена с 2020/2021 учебного года, а также обмен профессорско-преподавательским составом, разработка и публикация совместной учебной, научной и методической литературы, проведение совместных научных мероприятий.

Университет Люмьер Лион 2 был создан в 1973 г. Однако его история начинается гораздо раньше. Университет был образован в 1875 г., однако позже официально разделился на Университет Лион 1 (факультет естественных наук) и Лион 2, который специализируется на гуманитарных и социальных науках и развивает факультеты психологии, социологии, юриспруденции, археологии и т.д. В 1986 г. он был назван Université Lumière Lyon 2 в честь братьев Люмьер.

Перспективы сотрудничества конституционалистов России и Франции в МГЮА



В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялась встреча заведующего кафедрой конституционного и муниципального права Валентины Комаровой и заместителя декана юридического факультета, доцента Университета Оверни (Клермон-Ферран, Франция) Мари-Элизабет Бодуа.

С кафедрой конституционного и муниципального права Университета Мари-Элизабет связывают давние тесные профессиональные контакты и добрые дружеские отношения. Она неоднократно принимала участие в традиционных университетских конференциях, а члены кафедры посещали конференции, проводимые юридическим факультетом Университета Оверни.

В ходе встречи осуждались перспективы научного сотрудничества конституционалистов России и Франции, развитие научных и образовательных связей между нашими университетами, а также продвижение идей научной школы «Школа российского конституционализма».

ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА

КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ О.Е. КУТАФИНА (МГЮА): ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Аннотация. В статье содержится обзор основных этапов становления деятельности кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Приводится информация о научной деятельности работников кафедры с момента ее основания до настоящего времени.

Ключевые слова: Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кафедра трудового права и права социального обеспечения, трудовое право, право социального обеспечения.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.029-047

N. L. LYUTOV

Head of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

Doctor of Law, Professor

nlioutov@mail.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

KUTAFIN UNIVERSITY CHAIR OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW: HISTORICAL OVERVIEW AND CURRENT ACTIVITIES

Abstract. The article tells the history of the chair of labor and social security law at Kutafin Moscow State Law University (MSAL) and provides an overview of current research and academic activity of its members.

Keywords: Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Chair of Labor and Social Security Law; Labour Law; Social Security Law; legal study; legal research.



**Никита Леонидович
ЛЮТОВ,**

заведующий кафедрой
трудового права
и права социального
обеспечения

Университета
имени О.Е. Кутафина
(МГЮА),

доктор юридических наук,
профессор

nlioutov@mail.ru

125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Кафедра трудового права и права социального обеспечения — одна из лидирующих кафедр по своим специальностям на постсоветском пространстве. В течение многих десятков лет на кафедре преподавали ведущие специалисты, внесшие и продолжающие вносить значительный вклад в развитие трудового права и права социального обеспечения России. На этой кафедре «родилось» право социального обеспечения как самостоятельная отрасль, а многие ведущие правоведы работают в сфере трудового права и права социального обеспечения на кафедре и сейчас.

© Н. Л. Лютов, 2019

Труды работников кафедры стали классическими работами в области двух ключевых отраслей права, изучаемых и преподаваемых ее специалистами. На протяжении долгого времени количество докторов наук, профессоров на данной кафедре больше, чем в сумме на кафедрах в двух любых университетах России по данному профилю. За время работы кафедры было подготовлено не поддающееся подсчету число студентов, аспирантов и докторантов, многие из которых определяют вектор развития права в современной России как в отраслях трудового права и права социального обеспечения, так и в других сферах.

Преподавание трудового права началось в ВЮЗИ с момента основания этого вуза в 1931 г.¹ Директор ВЮЗИ *Яков Афанасьевич Карасев* был одним из тех, кто инициировал создание кафедры. В соавторстве с ведущими трудовиками СССР он участвовал в написании учебника по советскому трудовому праву². Он же одним из первых стал кандидатом наук по этой специальности в 1939 г.

В годы Великой Отечественной войны (1942—1944) трудовое право в ВЮЗИ преподавал, вероятно, самый известный советский ученый в области трудового права, бывший в то время доцентом, *Николай Григорьевич Александров*.

Один из самых публикуемых ученых в области трудового права — *Арон Ефимович Пашерстник* (1900—1958) стал первым заведующим кафедрой, в то время объединявшей трудовое и колхозное право. А. Е. Пашерстник принимал участие в разработке Всеобщей декларации прав человека (1948 г.). Впервые после «принудительного забвения» в начале 1930-х гг. он возобновил традицию изучения трудового права зарубежных стран. Его авторству принадлежат монографии практически по всем ключевым проблемам трудового права³, однако в центре его научного внимания были право на труд и правовая регламентация оплаты труда⁴.

В 1948—1949 гг. кафедру трудового права возглавил *Георгий Кириллович Москаленко*, имевший к концу 1940-х гг. более 50 научных работ⁵. С 1949 по 1960 г. заведующим кафедрой трудового права был Я. А. Карасев. За это время кафедра стала одним из ключевых центров трудового права в стране. В этот период

¹ См. об этом подробнее: *Гусов К. Н., Лушников А. М., Лютов Н. Л.* История кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 2 (63). С. 8—20.

² См.: Советское трудовое право / под ред. К. П. Горшенина, Р. П. Орлова, В. М. Догадова, Я. А. Карасева. М., 1939.

³ См., например: *Пашерстник А. Е.* Дисциплина труда в СССР. М., 1950; *Он же.* Коллективный договор. М., 1951; *Он же.* Соблюдение социалистической трудовой дисциплины долг каждого советского гражданина. М., 1953; *Он же.* Рассмотрение трудовых споров. М., 1958.

⁴ См.: *Пашерстник А. Е.* К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 121—273; *Он же.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949; *Он же.* Правовая организация заработной платы в СССР. М., 1948. См. подробнее: *Лушников А. М., Лушникова М. В.* А. Е. Пашерстник // Lex Russica. 2014. № 10. С. 1222—1234.

⁵ См., например: *Александров Н. Г., Москаленко Г. К.* Советское трудовое право. М., 1944; *Москаленко Г. К.* Переводы и командировки по советскому праву. М., 1952.

на кафедру пришли молодые кандидаты наук, ставшие в дальнейшем профессорами, — Г. И. Гуляев, В. Н. Толкунова, А. И. Шебанова.

Особую эпоху в истории кафедры составляет период с 1960 по 1984 г., когда кафедрой стал заведовать профессор *Виталий Семенович Андреев* (1923—1987) — ведущий советский специалист в области права социального обеспечения. Именно он впервые научно обосновал существование права социального обеспечения в качестве самостоятельной отрасли советского права, а также сформулировал ключевые проблемы общей части этой отрасли права. Он же подготовил и первый учебник для студентов по этой отрасли. С 1970 г. на кафедре впервые в стране стала преподаваться учебная дисциплина «Право социального обеспечения». Тогда же кафедра приобрела ее нынешнее название, включающее право социального обеспечения. В период с 1970 по конец 1979 г. В. С. Андреев возглавлял не только кафедру, но и был ректором ВЮЗИ. В это время на кафедре стали крупными исследователями и преподавателями Л. А. Сыроватская, К. Н. Гусов и Э. Г. Тучкова, бывшая ученицей В. С. Андреева.

Первым кафедральным учебником трудового права можно назвать учебное пособие, вышедшее в 1961 г. В дальнейшем, в 1965, 1971, 1976 гг. выходили новые учебники по трудовому праву под редакцией профессора В. С. Андреева, а в 1987 г. — под совместной редакцией В. С. Андреева и В. Н. Толкуновой.

В течение длительного периода одним из наиболее авторитетных членов кафедры была *Вера Николаевна Толкунова* (1914—2004), проработавшая в вузе более полувека. В 1970 г. она защитила докторскую диссертацию «Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР» и стала в социалистическом трудовом праве лидером научного направления, которое теперь принято называть гендерными исследованиями. Многие ее работы были переведены на иностранные языки. Ее учебное пособие по трудовым спорам стало классической работой по этой дисциплине и многократно переиздавалось⁶. Вместе с К. Н. Гусовым она опубликовала учебное пособие, позже ставшее учебником по трудовому праву, который также неоднократно переиздавался и выступал кафедральным учебником по ведущей дисциплине кафедры.

Два года, с 1984 по 1986, кафедрой руководил профессор *Семен Андреевич Голощапов* (1923—1986), известный советский специалист по трудовому праву, в центре научных интересов которого были проблемы трудовых споров и охраны труда⁷.

С начала 1980-х гг. и до самой своей смерти на кафедре работала *Лилия Александровна Сыроватская* (1927—1999). Основное внимание в своих научных исследованиях она уделяла вопросам ответственности в трудовом праве⁸.

⁶ См., например: *Толкунова В. Н.* Порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по ним. М., 1980 ; *Она же.* Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1999.

⁷ См., например: Улучшение условий труда рабочих и служащих. Правовые вопросы / С. А. Голощапов [и др.]. М., 1963 ; *Голощапов С. А., Толкунова В. Н.* Трудовые споры в СССР. М., 1974 ; *Голощапов С. А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1980.

⁸ См.: *Сыроватская Л. А.* Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974 ; *Она же.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.



В 1992 г. она защитила докторскую диссертацию по этой проблеме. Большой интерес вызывал и ее оригинальный авторский учебник по трудовому праву⁹.

В течение восьми лет, с 1986 по 1994 г., заведующим кафедрой работала *Анна Ивановна Шебанова* (1925—2018), начавшая свой трудовой путь на кафедре еще в 1950 г. Тема ее докторской диссертации, защищенной в 1974 г., была связана с правовым регулированием труда молодежи. Текст отдельных глав Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г., посвященных особенностям труда молодежи и лиц, совмещающих работу с обучением, был подготовлен при участии А. И. Шебановой. Помимо этого, А. И. Шебанова уделяла внимание исследованию коллективно-договорного регулирования труда¹⁰. За свою долгую и плодотворную научную и педагогическую карьеру А. И. Шебанова подготовила более четырех десятков кандидатов юридических наук, написала и опубликовала свыше 120 научных работ.

С 1994 до 2013 г. заведующим кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮА был *Кантемир Николаевич Гусов* (1948—2013), оставшийся на этом посту до последнего дня своей жизни. Кантемир Николаевич пришел на кафедру в 1974 г., сразу после защиты кандидатской диссертации. Его докторская диссертация, защищенная в 1993 г. и посвященная договорам о труде в условиях становления рыночной экономики, во многом определила подходы современного отечественного трудового права к его важнейшему институту — трудовому договору. Его авторству принадлежат важнейшие постсоветские публикации в области сравнительного и международного трудового права¹¹. С 2003 г. Россия стала участником Международного общества трудового права и права социального обеспечения (ISLSSL), а К. Н. Гусов возглавил российское отделение этого международного сообщества — Ассоциацию трудового права и права социального обеспечения. К. Н. Гусов написал кафедральный учебник по трудовому праву в соавторстве с В. Н. Толкуновой, он был одним из авторов и редактором учебника по праву социального обеспечения. Он же был руководителем авторского коллектива комментария сначала КЗоТ (пять переизданий), а позже — ТК РФ (девять переизданий). В общей сложности профессор К. Н. Гусов был автором более 200 научных публикаций, внесших очень значительный вклад в российскую доктрину трудового права и права социального обеспечения. К. Н. Гусов был научным руководителем более 30 кандидатов и 7 докторов наук, был награжден рядом государственных наград.

Особое место в его жизни занимало увлечение футболом. В течение 10 лет К. Н. Гусов был членом исполнительного комитета Российского футбольного союза (РФС), руководил деятельностью юрисдикционного органа РФС — палаты по разрешению споров РФС.

⁹ См.: *Сыроватская Л. А.* Трудовое право. М., 1998.

¹⁰ См., например: *Шебанова А. И.* Коллективный трудовой договор в СССР. М., 1954 ; *Она же.* Право и труд молодежи. М., 1973.

¹¹ См., например: *Гусов К. Н.* Общая характеристика трудового права зарубежных социалистических стран. М., 1986 ; *Гусов К. Н., Курилин М. Н.* Международное регулирование труда. М., 1992 ; *Гусов К. Н., Толкунова В. Н.* Трудовой договор. М., 1996 ; *Гусов К. Н., Люттов Н. Л.* Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2012.

К. Н. Гусов внес большой вклад в организацию правовой науки. Много лет он работал в Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки РФ (ВАК), с 2002 г. был председателем экспертного совета ВАК по праву. Он руководил деятельностью диссертационного совета МГЮА, был членом диссертационного совета Института государства и права РАН, членом Научно-экспертного совета Судебного департамента при Верховном Суде РФ. Профессор Гусов участвовал в работе нескольких редакционных коллегий ведущих юридических журналов России. После распада Советского Союза академические и дружеские связи между учеными в области трудового права и права социального обеспечения новых независимых государств прекратились на некоторое время. Именно Кантемир Николаевич стал ведущим инициатором возобновления этих связей. С 1998 г. он был организатором все более представительной ежегодной академической конференции по трудовому праву и праву социального обеспечения в МГЮА. К настоящему времени эта конференция стала подлинно международной, и в память о Кантемире Николаевиче после его смерти ежегодные международные конференции МГЮА по трудовому праву и праву социального обеспечения получили название Гусовские чтения.

С мая 2013 г., когда скончался К. Н. Гусов, по сентябрь 2014 г. исполняющим обязанности заведующего кафедрой стала профессор *Эльвира Галимовна Тучкова*. Эльвира Галимовна работает на кафедре почти 40 лет и в настоящее время она — один из наиболее авторитетных ученых в области права социального обеспечения, а также трудового права. Большая часть из ее многочисленных (более 200, общим объемом более 500 п. л.) научных и учебных работ связана с проблемами современного права социального обеспечения. Ее труды характеризуются глубоким научным анализом, а также яркой авторской позицией. Эльвира Галимовна не боится высказывать зачастую достаточно острые и обоснованные критические оценки современной социальной политики нашего государства¹².

В 1990 г. Э. Г. Тучкова участвовала в подготовке текста Закона РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации», который действовал более 10 лет после его принятия. Вместе с другими ведущими профессорами в области трудового права Эльвира Галимовна принимала участие в разработке действующего Трудового кодекса РФ. Э. Г. Тучкова участвует в работе экспертных советов Комиссии по социальной политике Государственной Думы и Конституционного Суда РФ.

С 2018 г. профессор Э. Г. Тучкова продолжила традицию выпуска кафедральных комментариев к Трудовому кодексу, которые ранее выходили под редакцией К. Н. Гусова, а теперь — под ее редакцией¹³. Профессор Э. Г. Тучкова — один из

¹² Среди новейших публикаций Э. Г. Тучковой можно отметить следующие: Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / под ред. Э. Г. Тучковой, Ю. В. Васильевой. М. : Проспект, 2013. 440 с. ; Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография / под ред. Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2017. 416 с. ; Право на бесплатную медицинскую помощь / под общ. ред. Э. Г. Тучковой, Т. С. Гусевой. М. : Проспект, 2019. 200 с. ; *Тучкова Э. Г.* Итоги реформ и перспективы формирования многоуровневой национальной пенсионной системы // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). С. 16—25.

¹³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 10-е изд. / под ред. Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2018. 1376 с.



авторов учебника по праву социального обеспечения России, являющегося одним из самых популярных учебников по этой дисциплине в стране.

Эльвира Галимовна работает в диссертационном совете МГЮА. Под научным руководством Э. Г. Тучковой было защищено большое количество кандидатских и докторских диссертаций по праву социального обеспечения и трудовому праву.

С 2014 г., когда она перестала исполнять обязанности заведующего кафедрой, коллектив кафедры избрал ее научным руководителем кафедры трудового права и права социального обеспечения. До этого такой должности на кафедре не было.

С сентября 2014 г. заведующим кафедрой стал *Никита Леонидович Лютов*. Профессор Н. Л. Лютов — выпускник МГЮА 1998 г. В 2001 г. Н. Л. Лютовым была защищена на кафедре кандидатская диссертация¹⁴, а в 2013 г. — докторская диссертация по проблематике международного и сравнительного трудового права. Н. Л. Лютов — автор большого количества научных публикаций по российскому, международному и сравнительному трудовому праву, в том числе монографий, учебников и учебных пособий, вышедших в России и ряде зарубежных стран. Под редакцией Н. Л. Лютова недавно вышли учебники по трудовому праву для бакалавров и магистров¹⁵, а также учебное пособие, посвященное правовому регулированию труда отдельных категорий работников (под редакцией совместно с доцентом И. С. Цыпкиной)¹⁶.

Н. Л. Лютов входит в редакционные советы нескольких российских и зарубежных научных периодических изданий в области трудового права, является приглашенным участником Европейской сети трудового права (ELLN) и членом Совета международной Исследовательской сети трудового права (LLRN). Н. Л. Лютов также руководит рядом научно-исследовательских работ по заданиям Международной организации труда и государственных органов Российской Федерации.

Заместителем заведующего кафедрой по научной работе с мая 2013 г. работает профессор кафедры, доктор юридических наук *Константин Давыдович Крылов*. К. Д. Крылов закончил юридический факультет МГУ в 1971 г. В 2002 г. защитил докторскую диссертацию, посвященную тенденциям в развитии правовых стандартов политики в сфере труда. В настоящее время профессор К. Д. Крылов — автор 300 публикаций по вопросам трудового права. Особую роль в его научной деятельности играет исследование проблем коллективного трудового права, социального партнерства, правового положения профсоюзов, реализации международных трудовых стандартов в России, трудовой миграции. Он участвует в работе диссертационных советов при МГЮА и ИГП РАН.

К. Д. Крылов принимал участие в учреждении Всесоюзного совета по юридическому образованию (УМО по правоведению). В разные годы К. Д. Крылов уча-

¹⁴ *Лютов Н. Л.* Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран) : дис. ... канд. юрид. наук. М. : МГЮА, 2001.

¹⁵ Трудовое право : учебник для бакалавров. 2-е изд. / под ред. К. Н. Гусова, Н. Л. Лютова. М. : Проспект, 2018. 592 с. ; Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. 688 с.

¹⁶ Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов, И. С. Цыпкина. М. : Проспект, 2018. 448 с.

ствовал в организации и деятельности целого ряда общественных организаций: Международного союза юристов, Союза юристов СССР, Ассоциации юристов России (АЮР), Союза юристов Москвы, Российской ассоциации трудового права и права социального обеспечения, Московского общества трудового права и права социального обеспечения, Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), Всеобщей конфедерации профсоюзов, других профсоюзных организаций и других общественных объединений. При его участии создавалась и была обеспечена правовым сопровождением Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

В 1990-е гг. К. Д. Крылов принимал участие в работе Международной конференции труда в составе делегаций России. Профессор К. Д. Крылов принимал активное участие в большом количестве научных конференций и круглых столов по вопросам трудового права в России и за рубежом. Он участвует в законопроектной, экспертной, консультационной и просветительской деятельности. К. Д. Крылов награжден званием «Почетный юрист города Москвы», он председатель Московского общества трудового права и права социального обеспечения, председатель организационно-уставной комиссии, член Координационного совета и член Исполкома Международного союза юристов, участвует в работе редакционного совета журнала «Трудовое право в России и за рубежом».

В 1998 г. К. Д. Крылов предложил проведение и принял участие в организации совместно с К. Н. Гусовым Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию КЗоТ РСФСР и принятию Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», что положило начало проведению в МГЮА ежегодных масштабных научно-практических конференций с международным участием. С 2013 г. в качестве заместителя заведующего кафедрой по научной работе является инициатором тематики и одним из организаторов научных конференций и круглых столов кафедры с последующим их освещением в научных журналах и тематических сборниках докладов¹⁷.

¹⁷ См.: Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : РГ-Пресс, 2019. 312 с. ; Взаимодействие науки, нормотворчества и практики в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : РГ-Пресс, 2018. 336 с. ; Реализация прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : Проспект, 2017. 176 с. ; Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов секции трудового права и права социального обеспечения совместной XV Международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и VII Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее». М. : Проспект, 2015. 272 с. ; Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : материалы секции трудового права и права социального обеспечения Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) : сборник докладов / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. М. : Проспект, 2014. 168 с. ; Научные новации трудового права и права социального обеспечения : сборник материалов участников секции трудового права и права социального обеспечения Московского юридического форума / отв. ред. К. Д. Крылов, Э. Г. Тучкова, О. А. Шевченко. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. 330 с.



Заместитель заведующего кафедрой по учебной работе — доцент кафедры *Марат Эльбрусевич Дзарасов*. М. Э. Дзарасов, защитивший кандидатскую диссертацию в 2002 г.,¹⁸ является признанным специалистом по проблемам ответственности в трудовом праве России, автор большого количества научных работ, прежде всего касающихся проблематики материальной и дисциплинарной ответственности, а также по вопросам норм о регулировании труда отдельных категорий работников (работники-иностранцы, прокурорские работники и др.). Марат Эльбрусевич, помимо занятий научно-педагогической деятельностью, вкладывает массу сил и времени в организацию вопросов, связанных с организацией учебного процесса кафедры в целом.

Профессорами на кафедре по состоянию на 2019 г. работают доктора наук:

- *Алла Леонтьевна Благодир*, профессор кафедры, видный специалист в области права социального обеспечения. В 2015 г. защитила докторскую диссертацию на тему «Система права социального обеспечения». В настоящее время в круг научных интересов А. Л. Благодир входят такие вопросы, как проблемы правового регулирования в области оказания бесплатной высокотехнологичной медицинской помощи, поддерживающей жизнь человека в России и зарубежных странах, анализ законодательства по повышению уровня жизни граждан и создания комфортных условий для их проживания¹⁹;
- *Эльвира Николаевна Бондаренко*, профессор, окончила юридический факультет Томского государственного университета по специальности «правоведение» (1964). Кандидатская диссертация на тему «Правовое регулирование нормирования труда на промышленных предприятиях» защищена в МГУ имени М. В. Ломоносова (1984), докторская диссертация на тему «Основания возникновения трудовых правоотношений» была защищена в МГЮА в 2004 г. Общее количество публикаций Эльвиры Николаевны на сегодняшний день превышает 100²⁰;

¹⁸ *Дзарасов М. Э.* Правовые аспекты внутреннего трудового распорядка : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002.

¹⁹ См.: *Благодир А. Л.* Региональное законодательство о социальном обеспечении и перспективы его дальнейшего развития // История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения (Третьи Гусовские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции. М. : Проспект, 2018. С. 45—50 ; *Она же.* Трудоустройство инвалидов в странах ЕАЭС: анализ законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 53—56 ; *Она же.* Право на бесплатную медицинскую помощь // Право на бесплатную медицинскую помощь : учебное пособие / под общ. ред. Э. Г. Тучковой, Т. С. Гусевой. М. : Проспект, 2019. С. 9—32.

²⁰ См., например: Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб. : Юрид. центр-Пресс, 2004 ; Юридические факты в трудовом правоотношении : монография. Барнаул : Изд-во Алтайского ун-та, 2005 ; Трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Норма, 2007 ; Динамика трудового правоотношения : монография. М. : Норма ; Инфра-М, 2015 ; Конфиденциальная информация в трудовых отношениях / Д. В. Иванов [и др.]. СПб. : Юрид. центр-Пресс, 2012 ; Особенности трудовой правосубъектности работников с психическими заболеваниями // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10. С. 124—128 ; О фактическом допущении к работе как право-

- *Роман Николаевич Жаворонков*, профессор кафедры, ведущий в России и на постсоветском пространстве специалист в области правового регулирования труда и социального обеспечения инвалидов, автор около 100 научных публикаций, включая монографии, учебники и учебные пособия, научные статьи и тезисы выступлений на российских и международных научных конференциях. В 2014 г. защитил докторскую диссертацию, касающуюся регулирования труда и социального обеспечения инвалидов. В настоящее время в сферу научных интересов Романа Николаевича входят такие вопросы, как правовое регулирование обеспечения доступной среды для инвалидов в связи с ратификацией Конвенции ООН о правах инвалидов; научно-экспертное исследование правоприменительной практики субъектов РФ в сфере образования лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью; системные проблемы практики применения законодательства о социальной защите инвалидов; безусловный основной доход как потенциально новый вид социального обеспечения в российском праве социального обеспечения²¹;
- *Светлана Ивановна Кобзева*, профессор кафедры, почетный работник высшего профессионального образования РФ. Окончила юридический факультет Московского государственного университета в 1971 г. В 1981 г. ей присуждена ученая степень кандидата юридических наук. В 2009 г. защитила диссертацию на соискание ученой степени доктора юридических наук по теме «Источники права социального обеспечения России». Ею подготовлены и опубликованы

образующем юридическом факте // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 121—124.

²¹ См. важнейшие публикации за последние годы: *Жаворонков Р. Н.* Проблемы реализации законодательства о социальной защите инвалидов // Физическая и реабилитационная медицина. 2019. Т. 1. № 1. С. 16—22 ; *Он же.* Проблемы правового регулирования порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида // Взаимодействие науки, нормотворчества и практики в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : РГ-Пресс, 2018. С. 266—270 ; *Он же.* Соблюдение законодательства о социальной защите инвалидов: проблемы правоприменительной практики // Реабилитация XXI века: традиции и инновации : сборник статей II Нац. конгресса с междунар. участием. Санкт-Петербург, 12—13 сентября 2018 г. / Минтруд России ; гл. ред. Г. Н. Пономаренко. СПб., 2018. С. 34—39 ; *Он же.* Меры социальной поддержки обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: анализ регионального законодательства // История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения (Третьи Гусовские чтения) : материалы Междунар. научно-практ. конференции / общ. ред., сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. М. : РГ-Пресс, 2018. С. 74—79 ; *Он же.* Позиции судов по вопросам применения законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). С. 162—170 ; *Он же.* К вопросу о качестве нормативно-правового регулирования социального обеспечения инвалидов // Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения) : материалы Междунар. научно-практ. конференции / общ. ред., сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова, М. Э. Дзарасов. М. : Проспект, 2017. С. 296—301.



ны монографии, научные статьи, комментарии законодательства, учебники и учебные пособия²². Она является одним из ведущих специалистов в области права социального обеспечения. В учебно-методической работе уделяет внимание формированию фондов оценочных средств в компетентностной модели высшего образования;

- *Тамара Карловна Миронова*, профессор кафедры, защитила докторскую диссертацию на тему «Право социального обеспечения и современные тенденции правового регулирования отношений в сфере социальной защиты» в 2008 г. Т. К. Миронова — авторитетный ученый в области права социального обеспечения, автор более 50 публикаций по вопросам правового регулирования в сфере социальной защиты и медицинской помощи, межотраслевого взаимодействия права социального обеспечения с другими отраслями права, конституционного правосудия по вопросам социального обеспечения, иным проблемным аспектам права социального обеспечения²³;
- *Павел Евгеньевич Морозов*, профессор кафедры, защитивший в 2012 г. докторскую диссертацию на тему «Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации», видный российский специалист в области сравнительного и международного трудового права. П. Е. Морозов — автор большого количества публикаций, включая учебники, учебные пособия, монографии, научные статьи, тезисы докладов на научных конференциях. В последние годы в сферу научных интересов профессора П. Е. Морозова входят региональная интеграция в области трудового права, методология преподавания трудового права, правовое регулирование управления персоналом и др.²⁴;

²² См.: *Кобзева С. И.* Источники права социального обеспечения России. М.: Проспект, 2013; *Она же.* К гармоничному развитию и систематизации источников права социального обеспечения // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38); *Право социального обеспечения России: учебник для бакалавров / М. И. Акатнова, А. Л. Благодар, Ю. В. Васильева, Ю. В. Воронин [и др.] ; отв. ред. Э. Г. Тучкова.* М., 2017; 2-е изд., перераб. и доп. М., 2019; *Проблемы общей части права социального обеспечения / М. И. Акатнова, Н. В. Антипова, Е. В. Астраханцева, А. Л. Благодар [и др.]*. М., 2017.

²³ См., например: *Миронова Т. К.* Право социального обеспечения: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2018. 304 с.; *Она же.* Правовое регулирование бесплатного оказания медицинской помощи: учебное пособие. М.: Юстицинформ, 2018. 348 с.; *Она же.* Новации в понятийном аппарате права социального обеспечения и их влияние на предмет отрасли // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 9 (82). С. 153—162; *Она же.* Межотраслевое взаимодействие права социального обеспечения с другими отраслями права // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10. С. 156—161; *Она же.* Правотворчество как сфера профессиональной деятельности // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2018. № 2 (42). С. 436—440; *Она же.* Пенсии за выслугу лет и их социально-правовая оценка с позиций отраслевой науки и конституционного правосудия // Вопросы российского и международного права. 2018. Т. 8. № 8А. С. 103—113.

²⁴ См., например: *Морозов П. Е.* Методика проведения интерактивных лекционных занятий по трудовому праву: учебно-методическое пособие. М.: Проспект, 2019; *Он же.*

- *Владимир Николаевич Соловьев*, работающий профессором кафедры с 2014 г. Он является заслуженным юристом Российской Федерации, заместителем Председателя Верховного Суда РФ (в отставке). Окончил юридический факультет Кубанского государственного университета;
- *Ольга Александровна Шевченко*, в настоящее время работающая профессором кафедры на условиях совместительства, основная ее работа — заместитель руководителя аппарата Комитета Государственной Думы по физической культуре, спорту, туризму и делам молодежи. В 2015 г. защитила докторскую диссертацию «Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России». Ею подготовлено и опубликовано более 100 научных работ²⁵. О. А. Шевченко активно занимается общественной деятельностью, является юридическим консультантом в сфере баскетбола, футбола, танцевального спорта.
На кафедре трудятся опытные доценты кафедры:
- *Мария Игоревна Акатнова*, доцент, в 2009 г. защитившая кандидатскую диссертацию на тему «Право человека на социальное обеспечение в международных актах, законодательстве зарубежных стран и России». Имеет около 30 публикаций по праву социального обеспечения и трудовому праву, в том числе учебного, научного и практического характера²⁶. Является автором

Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации : учебное пособие. М. : Проспект, 2018 ; Правовое регулирование управления персоналом / О. А. Шевченко, П. Е. Морозов, Н. В. Черных [и др.]. М. : Проспект, 2018 ; *Морозов П. Е.* Актуальные проблемы правового регулирования труда муниципальных служащих : учебное пособие. М. : Проспект, 2018 ; *Он же.* Методология научного исследования в сфере трудового права : учебное пособие. М. : Проспект, 2017 ; *Морозов П. Е., Чанышев А. С.* Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учебное пособие. М. : Проспект, 2016.

²⁵ *Шевченко О. А.* Международное и сравнительное трудовое право в сфере профессионального спорта : монография. М. : Проспект, 2014 ; *Она же.* Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России : монография. М. : Проспект, 2015 ; Трудовой кодекс РФ : постатейный учебно-практ. комментарий. М. : Эксмо, 2019.

²⁶ См., например: *Акатнова М. И.* Развитие правового регулирования социального обеспечения на международном уровне / Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38) ; *Она же.* Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / отв. ред. Э. Г. Тучкова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2017 ; Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017 ; Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография / под ред. Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2017 ; Актуальные вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих : научно-практ. пособие / под ред. П. Е. Морозова. М. : Проспект, 2017 ; Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров / М. И. Акатнова, Е. В. Астраханцева [и др.] ; под ред. Н. Л. Лютова, И. С. Цыпкиной. М. : Проспект, 2018 ; Право на бесплатную медицинскую помощь : учебное пособие / под общ. ред. Э. Г. Тучковой, Т. С. Гусевой. М. : Проспект, 2019.



более 10 рабочих программ учебных дисциплин всех уровней обучения. Основным направлением исследований являются изучение и анализ положений международных актов и норм зарубежного законодательства в области социального обеспечения;

- *Юрий Викторович Воронин*, работает доцентом кафедры по совместительству, он имеет высшее юридическое образование, кандидат экономических наук, заслуженный юрист Российской Федерации, действительный государственный советник Российской Федерации 1 класса, имеет большой опыт работы в органах государственной власти. С сентября 2018 г. вступил в должность Главного финансового уполномоченного. Он постоянный участник многих научно-практических конференций, автор социально-правовых научных публикаций;
- *Оксана Викторовна Ерофеева*, кандидат юридических наук. В 2004 г. окончила Московскую государственную юридическую академию по специальности «юриспруденция». В 2010 г. на диссертационном совете МГЮА защитила кандидатскую диссертацию на тему «Защита прав граждан на пенсионное обеспечение». Сфера научных интересов связана с защитой трудовых прав и прав на социальное обеспечение. С сентября 2011 г. О. В. Ерофеева работает на кафедре трудового права и права социального обеспечения, а также совмещает свою научную и преподавательскую деятельность с работой на кафедре гражданского и административного судопроизводства Университета. Является автором рабочей дисциплины «Судебная защита трудовых прав» магистерской программы «Защита прав граждан и организаций в гражданском и административном судопроизводстве». За последние пять лет О. В. Ерофеева опубликовала более 20 научных и учебных работ общим объемом 18 п. л., в том числе три монографии, два учебника, Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (в соавторстве)²⁷. Является экспертом Центра мониторинга законодательства и правоприменения Университета по вопросам трудового права и права социального обеспечения;
- *Галина Анатольевна Рогалева*, кандидат юридических наук, доцент, окончила в 1981 г. юридический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, в 1984 г. защитила кандидатскую диссертацию «Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства». Автор более 40 публикаций. Основные направления научных исследований связаны с локальным нормативным регулированием в сфере труда, анализом концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда, проблемами правового регулирования труда работников, предоставляемых третьим лицам, особенностями оформления трудовых отношений в цифровой экономике, специальной юридической ответственностью спортсменов-биатлонистов;
- *Елена Павловна Циндяйкина*, доцент, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации. Окончила Московскую госу-

²⁷ См., например: Практикум по праву социального обеспечения : Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров. М., 2017 ; Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров. М., 2017 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2018.

дарственную юридическую академию, защитила кандидатскую диссертацию «Изменение трудового договора» в 2000 г. Соавтор ряда научных и учебных публикаций²⁸;

- *Ирина Сергеевна Цыпкина*, кандидат юридических наук, доцент, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, работает в Университете имени О.Е. Кутафина с сентября 1988 г. В 1980 г. окончила юридический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, в 1985 г. защитила кандидатскую диссертацию «Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах». Соавтор ряда научных и учебных публикаций²⁹, ею подготовлено свыше 20 учебно-методических материалов, в том числе рабочих программ по трудовому праву для бакалавров, для магистерской программы «Юрист в сфере управления персоналом», для кадров высшей квалификации и т.д., используемых в педагогической практике;
- *Галина Борисовна Челнокова*, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения, кандидат юридических наук, окончила юридический факультет Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова. В 2003 г. защитила кандидатскую диссертацию «Социальное законодательство, направленное на защиту от бедности в России: проблемы теории и практики». Автор ряда спецкурсов и научных публикаций³⁰;
- *Надежда Вячеславовна Черных*, кандидат юридических наук, закончила Елецкий государственный педагогический институт в 1999 г. по специальности «юриспруденция». В 2004 г. успешно защитила диссертацию на соискание ученой степени кандидата юридических наук на тему «Виды работодателей и их трудовая правосубъектность». В 2019 г. Н. В. Черных присвоено ученое звание доцента. Имеет 30 публикаций по вопросам применения трудового законодательства, является членом авторских коллективов по подготовке учебников по трудовому праву для бакалавров и магистров. К основным направлениям научных исследований в 2015—2019 гг. относятся вопросы локального регулирования трудовых отношений, единства и дифференциации в трудовом праве, особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, введения профессиональных стандартов³¹. Среди намечаемой

²⁸ Трудовое право России : учебник для бакалавров. М., 2017 ; Трудовое право России : практикум / отв. ред. К. Н. Гусов., Э. Г. Тучкова. М., 2017 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2018 ; Особенности трудового договора с отдельными категориями работников / под ред. К. Н. Гусова. М., 2013.

²⁹ См., например: Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практ. пособие. 2-е изд. М. : Проспект, 2018 ; Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров. М. : Проспект, 2017 ; Трудовое право : учебник для бакалавров. М. : Проспект, 2018 ; Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров. М. : Проспект, 2018 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М. : Проспект, 2018.

³⁰ *Челнокова Г. Б.* Социальное законодательство, направленное на защиту от бедности в России. М. : Проспект, 2014.

³¹ *Черных Н. В.* Локальное нормативное регулирование в трудовом праве // Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров. М., 2017. С. 142—161 ; *Она же.* Диф-



тематики научных исследований следует назвать исследование распространения нетипичных форм занятости и их влияние на трансформацию трудового права.

Очень большую и важную педагогическую и научную работу на кафедре выполняют молодые специалисты, кандидаты наук, уже успевшие внести свой вклад в науку трудового права и права социального обеспечения: *Алексей Александрович Андреев, Михаил Михайлович Димидов, Анастасия Игоревна Колодяжная, Елена Евгеньевна Коломоец, Гури Вахтангович Шония, Александр Сергеевич Чанышев.*

Важную организационную работу на кафедре с высокой отдачей выполняет лаборант кафедры — *Серафима Викторовна Соколова.*

Можно смело утверждать, что к настоящему времени кафедра сформировалась в качестве общепризнанного в России, на постсоветском пространстве и в странах дальнего зарубежья научным и преподавательским центром трудового права и права социального обеспечения. На кафедре работает уникальный кадровый состав.

Большой исторический путь кафедры, огромный вклад ее сотрудников в теорию и практику трудового права и права социального обеспечения сыграли важнейшую роль в развитии обеих отраслей права. Несколько поколений ученых содействовали созданию основ российского трудового права и права социального обеспечения, упорядочили и предложили меры по совершенствованию массы элементов трудового и социально-обеспечительного законодательства, подготовили сотни экспертов высокого уровня. Результаты работы сотрудников кафедры благотворно сказываются на деятельности молодых специалистов и подают хороший пример для нынешних сотрудников, работающих на кафедре, — достойных продолжателей традиций, вносящих свежий взгляд и новое видение в классические и меняющиеся проблемы трудового права и права социального обеспечения.

Под руководством и с участием сотрудников кафедры выполняются исследования по договорам о выполнении научно-исследовательских работ по заданиям

ференциация в трудовом праве // Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров. М., 2017. С. 119—141 ; *Она же.* Квалификация и обучение работников // Трудовое право : учебник для бакалавров, обучающихся по специальности и направлению подготовки «юриспруденция» / под ред. К. Н. Гусова, Н. Л. Лютова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2017. 592 с. ; *Она же.* Особенности применения профессиональных стандартов образовательными организациями высшего образования // Образование и право. 2017. № 3. С. 76—80 ; *Она же.* Дифференциация в регулировании труда научных работников // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10. С. 114—123 ; *Она же.* Кадровое обеспечение осуществления образовательной деятельности образовательной организацией высшего образования: проблемы и суждения // Образование и право. 2017. № 11. С. 297—301 ; *Она же.* К вопросу об обязанности работодателей по применению профессиональных стандартов // Образование и право. 2018. № 8. С. 51—56 ; *Она же.* Избрание по конкурсу научно-педагогических работников. М., 2018. 88 с. ; *Она же.* Некоторые правоприменительные проблемы, связанные с источниками норм дифференциации // Образование и право. 2018. № 12. С. 232—237.

государственных органов Российской Федерации на такие темы, как «Концепция совершенствования трудового законодательства в Евразийском экономическом союзе с учетом международных трудовых стандартов» (в рамках гранта Российского научного фонда); «Перспективы совершенствования правовых норм России с учетом глобальной трансформации отношений в сфере труда в современном мире» (в рамках гранта Российского фонда фундаментальных исследований, РФФИ), «Формирование концептуального межотраслевого подхода к совершенствованию правового регулирования нетипичных форм занятости в условиях развития цифровых технологий» (в рамках гранта РФФИ), а также ряд других.

В работе научного кружка кафедры каждый год принимают участие авторитетные ученые из зарубежных стран, ведущие представители юридической общности, включая судей, партнеров юридических фирм и глав юридических департаментов крупных компаний.

Кафедра не ограничивается продолжением традиций, заложенных предшествующими поколениями классиков трудового права и права социального обеспечения, работавших на кафедре, но развивается, отвечая на новые вызовы и адаптируясь к требованиям времени. Преподаватели кафедры читают лекции в ведущих зарубежных университетах, а зарубежные коллеги, сотрудничая с кафедрой, проводят занятия для студентов Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

С 2003 г. кафедра стала содействовать деятельности Российской Ассоциации трудового права и права социального обеспечения, в 2005 г. инициировала создание Московского общества трудового права и права социального обеспечения, с 2012 г. сотрудничает с Международным обществом трудового права и права социального обеспечения, в 2013 г. заключила Меморандум о сотрудничестве с Департаментом норм Международной организации труда. В 2014 г. первой на постсоветском пространстве кафедра стала институциональным участником международной Исследовательской сети трудового права (LLRN).

Кафедра является активным участником проведения научно-практических конференций и круглых столов в рамках Московского юридического форума, Кутафинских чтений, совместных конференций с юридическим факультетом Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, участвует в конференциях различных вузов страны. Представители кафедры принимают участие в парламентских слушаниях и круглых столах, проводимых Государственной Думой, в консультативных и экспертных советах государственных органов, в конференциях, совещаниях и семинарах социальных партнеров, различных профсоюзных организаций, объединений работодателей, общественных организаций.

С 2015 г. проводятся ежегодно Гусовские чтения, в которых принимают участие более 100 представителей научного и педагогического сообщества России и зарубежных стран, практикующие юристы. Материалы Гусовских чтений получили отражение в изданных сборниках научных докладов. А одним из практических результатов стала реализация инициативы 2017 г. по созданию профессионального стандарта «Специалист в сфере трудовой миграции», который был разработан и утвержден в 2018 г.

В настоящее время разрабатывается стратегия развития деятельности кафедры на долгосрочную перспективу по межкафедральному, межвузовскому



и международному взаимодействию, укреплению и развитию внешних связей с работодателями и государственными органами. Формируются предложения по улучшению ведения учебного процесса по профилю кафедры, обеспечению выполнения федеральных государственных образовательных стандартов, созданию условий для формирования у обучающихся (студентов, слушателей) знаний и навыков, обеспечивающих успешность будущей профессиональной деятельности выпускников.

Принятие в начале 2000-х гг. Трудового кодекса РФ и новых законодательных актов о социальном обеспечении положило начало новому этапу в научном освоении сферы правового регулирования труда и социального обеспечения. За прошедшие два десятилетия в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) проведены порядка 50 крупных научных мероприятий, объединивших ученых разных регионов России и зарубежных стран, на которых рассмотрен широкий спектр актуальных вопросов содержания и применения нового законодательства, состояния и перспектив его дальнейшего развития, теории, истории и методологии научных исследований, взаимодействия различных юридических и других гуманитарных наук.

На рубеже 1900—2000-х гг. кафедрой стали проводиться масштабные все-российские научно-практические конференции, которые первоначально позиционировались как «актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения» (20—22 января 2000 г.). В них обращалось внимание на «новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения» (16—18 января 2003 г.), «роль трудового права и права социального обеспечения в решении проблемы бедности в России» (15—17 января 2004 г.).

С середины первого десятилетия нового века, когда эти конференции стали международными, в орбите внимания научной общественности оказались «новые проблемы в регулировании отношений, связанных с реализацией права граждан на труд» (20—22 января 2005 г.), «современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения» (1—3 февраля 2006 г.), в фокусе которых были выделены «право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения» (18—20 января 2007 г.), их обеспечение потребовало рассмотреть «проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения» (27—30 мая 2009 г.).

В начале второго десятилетия XXI в. для научной общественности было важно определить «современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения» (26—29 мая 2010 г.), чтобы с учетом накопленного опыта и на основе международного сотрудничества предметом совместного анализа сделать то, что было обозначено как «международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ)» (25—27 мая 2011 г.). При этом, исходя из специфики и метода двух соответствующих отраслей права, обсуждено «сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения» (23—26 мая 2012 г.), чтобы с учетом этой специфики, отечественного, зарубежного и международного опыта определить и обсудить «пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения» (29 мая — 1 июня 2013 г.).

Знаменательно, что для этой проблематики, ставшей актуальной во всем современном мире, была избрана форма, названная «Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева», который был ректором ВЮЗИ в 70—80-е гг. прошлого столетия, когда было принято и введено в действие новое отечественное трудовое законодательство, а право социального обеспечения получило официальное признание в качестве самостоятельной отрасли права.

Для действительно достойного продвижения в данной сфере необходимо было обратить внимание на «конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы» (26—28 ноября 2013 г.), «функции трудового права и права социального обеспечения» (4—5 апреля 2014 г.), «научное наследие и современные исследования в трудовом праве» (2 октября 2014 г.). Дискуссия об использовании научного наследия, проведенная в форме международного круглого стола, была посвящена 100-летию со дня рождения доктора юридических наук, профессора МГЮА В. Н. Толкуновой.

А в связи с юбилеем осуществления российской судебной реформы была обсуждена применительно к современным условиям «судебная защита в сфере труда и социального обеспечения» (25—27 ноября 2014 г.).

В целях реализации Меморандума 2013 г. о сотрудничестве между Международной организацией труда и МГЮА стали ежегодно проводиться в рамках апрельского Московского юридического форума научные мероприятия, посвященные вопросам ближайшей сессии Международной конференции труда, их начало было представлено темой «Международно-правовые акты и инициативы в сфере труда и социального обеспечения: проблемы и перспективы их реализации» (2 апреля 2015 г.). Одновременно было принято решение о проведении ежегодно Гусовских чтений в честь Кантемира Николаевича Гусова, который ввел в практику МГЮА осуществление наиболее масштабных в стране научно-практических конференций по трудовому праву и праву социального обеспечения. «Системный характер трудового права и права социального обеспечения» — такова была тема первых Гусовских чтений (4—5 июня 2015 г.). На основе их проведения были в дальнейшем определены на предстоящее пятилетие «стратегия и задачи научных исследований трудового права и права социального обеспечения» (24—27 ноября 2015 г.).

В этом пятилетии научное внимание было в значительной мере связано с проблематикой 100-летия МОТ: обсуждались «международно-правовые ориентиры содействия занятости, достойному труду и социальному обеспечению» (7—8 апреля 2016 г.), проведена межрегиональная видеоконференция «Предотвращение стресса на рабочем месте» (25 апреля 2016 г.), вторые Гусовские чтения «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (30 июня — 1 июля 2016 г.), круглый стол «Правовое положение профсоюзов в условиях рыночной экономики» (26 сентября 2016 г.), международная конференция «Вопросы реализации прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения» (23—24 ноября 2016 г.).

В тесной увязке международных начал и отечественной практики проводились Международный круглый стол «15 лет Трудовому кодексу РФ и его реализация в сфере юридического образования» (7 февраля 2017 г.), международные



конференции и круглые столы «Новации в развитии основополагающих международных принципов в сфере труда и социального обеспечения», «Публичные и частные начала в регламентации трансграничного труда», «Антикризисный потенциал трудового права и права социального обеспечения» (7 апреля 2017 г.), видеоконференция, посвященная Всемирному дню охраны труда «Оптимизация сбора данных по охране труда» (25 апреля 2017 г.), международный круглый стол «Проблемы общей части права социального обеспечения» (10 мая 2017 г.), третьи Гусовские чтения «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (30 июня 2017 г.), конференции, посвященные взаимодействию науки, нормотворчества и практики в сфере труда и социального обеспечения (22—23 ноября 2017 г.).

Актуальным вопросам международного трудового права посвящались конференции «Корпоративное, региональное и глобальное содействие инклюзивной занятости», «Правовое регулирование труда и социального обеспечения на государственной службе (к 40-летию Конвенции 151)», «Правовое противодействие насилию и домогательствам в сферах труда и социального обслуживания», «Современные приоритеты имплементации международных норм о труде и социальном обеспечении» (6 апреля 2018 г.).

Четвертые Гусовские чтения «Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении» включили как проявление преемственности круглый стол, посвященный 95-летию профессора, доктора юридических наук В. С. Андреева (23—24 мая 2018 г.).

Научным откликом на крупнейшее международное спортивное событие 2018 г. стала конференция «Достойный труд, социальная защита и право в сфере футбола (общее, особенное и специальное)» (27 июня 2018 г.). Заметное повышение интереса молодежи к вопросам трудового права и права социального обеспечения проявилось на V Межвузовской студенческой научно-практической конференции «Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения» (13 декабря 2018 г.).

В юбилейный для Международной организации труда год проведены масштабная конференция «К 100-летию МОТ: влияние новой промышленной революции на развитие трудового права и права социального обеспечения в современном мире», круглый стол «Правовое регулирование труда и социальной защиты педагогических и научных работников: итоги и перспективы», конференция молодых ученых и студентов «Традиции и новации трудового права и права социального обеспечения в условиях современной промышленной революции» (5 апреля 2019 г.).

Пятые Гусовские чтения включили конференцию «Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования» с проведением различных секций и круглый стол «Организованные формы международной трудовой миграции: проблемы, механизмы регулирования и подготовка специалистов» (29—30 мая 2019 г.).

В завершение года и пятилетия были организованы три конференции с международным участием, посвященные правам, обязанностям и интересам человека и публичной власти в сфере труда и социального обеспечения (27 и 28 ноября 2019 г.) и круглый стол «Направления совершенствования правового регулирова-

ния трудовых отношений в условиях развития нестандартных форм занятости» (28 ноября 2019 г.). В целях соединения научной и учебной работы проведен круглый стол «Опыт и перспективы магистерских программ в сфере труда и социального обеспечения» (28 ноября 2019 г.).

На 2020 г. намечено проведение в рамках Московского юридического форума по общей теме «Социально-экономическое развитие и качество правовой среды» научно-практической конференции с международным участием «Правовые проблемы и перспективы преодоления неравенства в сфере труда и социального обеспечения» (3—4 апреля) и Гусовских чтений «Многоуровневое регулирование сферы труда и социального обеспечения: исторический опыт и современная практика» (28—30 мая 2020 г.).

Проведение в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) наиболее крупных в стране научных мероприятий, организованных кафедрой трудового права и права социального обеспечения, свидетельствует о значительном возвышении научной проблематики, касающейся современного развития трудового права и права социального обеспечения. От анализа традиционных институтов трудового права и права социального обеспечения научное сообщество перешло к масштабным исследовательским проектам, ориентированным на человека, поиск баланса его интересов и интересов публичной власти с учетом инновационных технологических изменений, глобализации, миграции, продвижения к достойному труду и социальной справедливости.

Состоявшиеся научные обсуждения, воплощенные в опубликованных коллективных научных трудах, открывают новые возможности для взаимодействия науки, образования и практики на основе сложившихся и перспективных тенденций в развитии научных исследований.





**Эльвира Галимовна
ТУЧКОВА,**

научный руководитель
кафедры трудового права
и права социального
обеспечения

Университета имени

О.Е. Кутафина (МГЮА),

доктор юридических наук,

профессор

tuchka37@mail.ru

125993, Россия, г. Москва,

ул. Садовая-Кудринская, д. 9

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В УСЛОВИЯХ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Аннотация. В статье исследуются проблемы, связанные с последствиями четвертой промышленной революции, которые могут как привести к новым социальным рискам, так и существенно усугубить ныне существующие. На основе анализа таких последствий обосновывается необходимость принятия государством соответствующих правовых решений, предупреждающих умаление ранее предоставленных прав в сфере труда и социального обеспечения.

Ключевые слова: право человека на достойную жизнь, на труд, на социальное обеспечение; источник средств существования, бедность, базовый доход, формы занятости, безработица, государственное обеспечение семей с детьми.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.048-053

E. G. TUCHKOVA,

Scientific Leader of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), doctor of Law, Professor
tuchka37@mail.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION SOCIO-ECONOMIC HUMAN RIGHTS IN THE CONTEXT OF THE IV INDUSTRIAL REVOLUTION

Abstract. The article examines the problems associated with the consequences of the 4th industrial revolution, which can lead to new social risks, and significantly aggravate the existing ones. Based on the analysis of such effects proves the necessity of making government relevant legal decisions, warning the derogation previously granted rights in the field of labour and social security. the article examines the problems associated with the consequences of the 4th industrial revolution, which can lead to new social risks, and significantly aggravate the existing ones. Based on the analysis of such effects proves the necessity of making government relevant legal decisions, warning the derogation previously granted rights in the field of labour and social security.

Keywords: the human right to a decent life, to work, to social security; source of livelihood, poverty, basic income, forms of employment, unemployment, state support for families with children.

На современном этапе развития цивилизации права человека признаются высшей ценностью. Среди них особое место занимают социально-экономические права, которые закреплены в международных актах и выполняют роль общепризнанных международных стандартов. Во многих странах они нашли отражение также в конституциях. Степень их гарантированности, обусловленная уровнем экономического развития, определяет престиж государства и соответствующее отношение к нему со стороны других стран. Экономические возможности государств существенно различаются и обуславливают соответствующую их классификацию по данному критерию.

История развития промышленного производства, когда человечество во второй половине XVIII в. перешло от использования в производстве мышечной силы к механической энергии, насчитывает несколько промышленных революций. Первая из них длилась с 1760-х по 1840-е гг., ее пусковым механизмом стало изобретение парового двигателя. Вторая промышленная революция, начавшаяся в конце XIX и продлившаяся до начала XX в., благодаря использованию электричества и внедрению конвейера создала возможности для массового промышленного производства. Третья промышленная революция, которую называют компьютерной или цифровой, началась в 1990-е гг. прошлого столетия и ознаменовалась развитием полупроводников, использованием больших ЭВМ, а затем персональных компьютеров и сети Интернет.

Ныне человечество стоит на пороге четвертой, «цифровой», революции, начавшейся на рубеже нового тысячелетия. В ходе этой революции новейшие технологии и универсальные инновации распространяются значительно быстрее и более масштабно по сравнению с предыдущими революциями, которые до сих пор еще продолжаются в ряде стран мира. Так, например, около 1,3 млрд человек в ожидании второй промышленной революции — все еще не имеют доступа к электричеству. Примерно 4 млрд человек ожидают третью промышленную революцию, поскольку большинство из них живет в развивающихся странах, где нет доступа к сети Интернет¹.

Клаус Шваб в своей книге «Четвертая промышленная революция» указывает на то, что благодаря четвертой промышленной революции появились новые продукты и услуги, которые улучшают жизнь людей (заказ такси, поиск рейса, приобретение товара, совершение платежа, прослушивание музыки, просмотр фильмов, Интернет, смартфоны, тысячи приложений), делают ее более продуктивной. В то же время главными выгодоприобретателями этой революции являются поставщики интеллектуального или физического капитала — изобретатели, инвесторы, акционеры, что объясняет растущий разрыв в благосостоянии между теми, кто живет результатами собственного труда, и теми, кто владеет капиталом. Это не может не приводить первых к разочарованию, поскольку они убеждены, что никогда не смогут увеличить свой реальный доход, а их дети не будут жить лучше, чем они. Таким образом, с четвертой промышленной революцией связаны как положительные, так и отрицательные последствия, в основном в сфере труда, производства и перераспределения, которые объективно обуславливают необходимость своевременного принятия решений по адаптации соответствующим

¹ См. об этом: *Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М. : Эксмо, 2016.



щих систем, гарантирующих реализацию социально-экономических прав человека, к новым вызовам, привнесенным в жизнь общества последствиями этой революции.

Наивысшим правом человека признается его право на жизнь. На современном этапе в силу правовой доктрины данное право обрело новое содержание и трактуется как «право человека на достойную жизнь». К числу социально-экономических прав, гарантирующих реализацию данного права, в свою очередь, относятся такие права, как право на труд, право на образование, право на достойные условия жизни, право на защиту от безработицы, от бедности, право на социальное обеспечение, право семьи на защиту со стороны государства, право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Реализация социально-экономических прав обеспечивается соответствующей деятельностью государства по справедливому перераспределению валового внутреннего продукта страны.

Указанные выше социально-экономические права закреплены в Конституции РФ и влекут соответствующие социальные обязательства государства, которые оно способно выполнять, лишь обеспечивая непрерывный рост экономического развития страны, основной целью которого является, в силу Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах человека, гарантированность каждому и его семье права на достойные условия жизни и на непрерывное их повышение.

С учетом международного стандарта достойные условия жизни включают возможность удовлетворения основных потребностей человека — в пище, одежде, жилище, услугах, сохраняющих здоровье человека. Для их удовлетворения объективно необходим соответствующий источник дохода, в качестве которого Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) называет заработную плату для работающих, а для не имеющих возможности иметь данный источник дохода — меры социального обеспечения.

Возможность иметь источник дохода в форме заработной платы гарантируется каждому путем предоставления права на труд. Содержание этого права, закрепленного в Международном пакте, предусматривает право человека зарабатывать себе на жизнь собственным трудом, который он свободно выбирает либо на который свободно соглашается. Другими словами, на государство возлагается обязанность гарантировать каждому возможность зарабатывать на жизнь собственным трудом. Следовательно, отсутствие у человека данной возможности, например в связи с таким обстоятельством, как безработица, нетрудоспособность, предполагает, что государство должно решать проблему источника средств его существования посредством применения к нему мер социального обеспечения.

Из сказанного выше можно сделать следующий вывод: при отсутствии у человека источника средств существования в форме заработной платы по не зависящим от него причинам на государство возлагается обязанность по гарантированности его предоставления в форме социальной выплаты (или иной меры социальной поддержки). Самым убедительным аргументом успешного решения государством указанной проблемы является низкий уровень бедности населения или ее полное отсутствие в стране. Под бедностью понимается состояние человека, при котором он не способен удовлетворить минимальный уровень своих потребностей. Под нищетой понимается крайняя форма бедности, главным сим-

птомом которой является голод. Если при этом человек еще не имеет и жилища, то это считается признаком крайней нищеты. Согласно статистике, в крайней бедности сегодня живет 8 % населения страны². Согласно данным Росстата, количество россиян, доходы которых ниже величины прожиточного минимума, составляет около 20 млн человек, или 15 % населения страны.

Следовательно, с учетом реальной действительности проблема бедности является для России острой. Острота данной проблемы обусловлена, во-первых, низким уровнем заработной платы, и прежде всего ее минимальным размером, который в соответствии с Трудовым кодексом РФ отнесен к числу государственных гарантий. Данный социальный стандарт, в свою очередь, ориентируется на такой показатель, как прожиточный минимум, а не на минимальный потребительский бюджет, имеющий целью каждому работающему и его семье обеспечить возможность удовлетворения основных потребностей человека, которые, как уже сказано выше, закреплены в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах человека, являющемся для России источником права.

Прожиточный минимум в качестве социального стандарта закрепляет минимальный порог, призванный обеспечить удовлетворение потребностей человека лишь на физиологическом уровне, т.е. лишь его витальных потребностей, причем в расчете только на самого работника — без учета его семьи. Следствием такой государственной гарантии является пополнение рядов бедных семьями, кормилец которых (нередко даже в случае работы обоих родителей) занят на постоянной работе. Очевидно, что одним из способов решения рассматриваемой проблемы при определении базовой величины, с которой следует соизмерять минимальный размер оплаты труда, должен стать переход от прожиточного минимума к минимальному потребительскому бюджету работающего. Кроме того, необходимо реализовать вот уже несколько лет обсуждаемое предложение об освобождении данной выплаты от НДФЛ.

Во-вторых, ряды бедных пополняются также за счет тех, кто имел работу и потерял ее либо ищет работу впервые и реализует право на защиту от безработицы, получая пособие по безработице, размер которого значительно ниже прожиточного минимума.

По официальной статистике уровень безработицы в России не выше, чем в ряде промышленно развитых стран, однако многие эксперты указывают на то, что неофициальная безработица фактически в разы выше официальной. Такое расхождение, на наш взгляд, можно объяснить тем, что крайне низкий размер пособия по безработице, который действовал до 1 января 2019 г., не стимулировал ищущих работу обращаться в органы службы занятости. Очевидно, что ситуация с существенным увеличением числа лиц, нуждающихся в трудоустройстве, будет со временем усугубляться.

Это связано с решением о существенном повышении пенсионного возраста, следствием которого стало появление в структуре населения новой социальной категории лиц — «предпенсионеров», для которых риск потери работы еще до

² Уровень и черта бедности в России в 2018—2019 годах : Статистика в процентах, самые бедные города и регионы // URL: <https://visas.am.ru/Russia/goroda/bednost-v-rossii.html>.



достижения нового пенсионного возраста, несмотря на дополнительные меры их социальной защиты, достаточно высок. Более высокий уровень пособий по безработице, предусмотренный Федеральным законом от 3 октября 2018 г. № 350, не гарантирует им защиты от бедности и нищеты. Кроме того, последствия четвертой промышленной революции, привнесшей в общественное производство технологии, которые связаны с углублением автоматизации производства, его цифровизации, робототизации, использованием искусственного интеллекта, вытесняющие человека из сферы производства, в ближайшем будущем отразятся на соотношении спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Неприятие своевременных мер, направленных на создание новых рабочих мест, на профессиональную подготовку и переподготовку кадров, других профилактических мер, гарантирующих каждому право зарабатывать себе на жизнь собственным трудом здесь и сейчас, обусловит необходимость изыскания государством существенных дополнительных финансовых источников для решения проблемы бедности мерами социального обеспечения.

Структура бедности имеет «свое лицо», которое должно учитываться государством при принятии решений, направленных на преодоление данного нелицеприятного явления в социальном государстве. Согласно статистическим данным, доля безработных среди бедняков составляет 1,5 %, доля пожилых лиц — 16,8 %. В условиях демографического кризиса в России особо тревожной становится ситуация, складывающаяся в семьях в связи с рождением ребенка. Данное счастливое событие выталкивает миллионы семей за черту бедности. Более 51 % многодетных семей являются бедными³. В целях преодоления бедности в российской семье Президент предложил снижать налоговую нагрузку на семью по принципу «больше детей — меньше налогов», полностью освободив многодетные семьи от налогов на земельные участки площадью шесть соток. Однако данное предложение еще не реализовано. С 1 июля 2019 г. существенно повышены размеры выплат на детей-инвалидов и инвалидам с детства первой группы, а с 2020 г. размер дохода, с учетом которого установлены ежемесячные выплаты на детей, будет повышен до уровня двух прожиточных минимумов.

Система социальных выплат, включая материнский капитал, развивается достаточно динамично, однако кардинально решить проблему бедности данной социальной группы до сих пор не удастся. Очевидно, нужен поиск более радикальных мер, реально гарантирующих конституционное право семьи на защиту со стороны государства. Это особенно очень важно для будущего детей, воспитываемых в бедности. Нельзя не согласиться с мнением директора Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС Татьяной Малевой, которая, выступая на Гайдаровском форуме, обратила внимание участников форума на то, что дети из бедных семей не имеют адекватного доступа к качественному образованию, здравоохранению и прочим социальным институтам, что впоследствии делает их уязвимыми на рынке труда. Такие дети обречены на «низкооплачиваемую занятость, безработицу или экономическую неактивность». Другими словами, бедность семьи, в которой росли дети, останется с ними и будет воспроизведена уже и в их собственных семьях.

³ Парламентская газета. 01.03.2019.

Чтобы этого не случилось, на наш взгляд, вполне целесообразно вернуть в систему социальной защиты успешно используемый в советский период такой вид поддержки, как предоставление детям из многодетных и бедных семей полного государственного обеспечения, без изоляции их от семьи. Что касается иных новых видов социального обеспечения, то по примеру других стран можно приступить к общественному обсуждению вопроса о введении в стране базового основного дохода с целью предупреждения дальнейшего обнищания населения, которое рано или поздно может быть спровоцировано теми последствиями четвертой промышленной революции, о которых выше шла речь. Представляется необходимым внести также коррективы с учетом этих последствий и в Стратегию социального развития государства на период до 2025 года, утвержденную майскими указами Президента РФ.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Социально-экономические права и свободы: законодательство и правоприменительная практика. — Пенза, 2010.
2. Сошникова Т. А. Механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда в Российской Федерации. — М., 2004.
3. Шваб К. Четвертая промышленная революция. — М. : Эксмо, 2016.



**Константин
Давыдович КРЫЛОВ,**

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

100-ЛЕТНИЕ МОТ И ПРОГНОЗЫ В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация. В статье анализируются положения, сформулированные в Международной организации труда в связи с ее 100-летием и намечающие перспективы развития целей, стратегических задач и принципов правового регулирования при продвижении к качественно новому будущему сферы труда. Указываются основные достижения МОТ, современные вызовы и проблемы в сфере труда, новые возможности и ориентиры сотрудничества государств и социальных партнеров в их стремлении к социальной справедливости, а также меры по дальнейшему совершенствованию деятельности МОТ. Особое внимание уделено принятой в 2019 г. Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда. Дается характеристика и раскрывается содержание основного подхода, провозглашенного МОТ к будущему развитию труда — ориентированность на человека, его интересы, счастье и благополучие, права трудящихся, потребности, чаяния и права всех людей.

Ключевые слова: Международная организация труда, международно-правовое регулирование труда, Декларация столетия о будущем труде, социальная справедливость, достойный труд, права и интересы трудящихся, равенство возможностей и обращения, трудовая миграция, социальный диалог, трехстороннее сотрудничество.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.054-064

K. D. KRYLOV,

Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law, Professor,
Chairman of the Moscow society for labour law and social security law,
Honorary lawyer of Moscow

kodakr@list.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

100 ANNIVERSARY OF THE ILO AND QUESTIONS OF THE FORECASTS OF THE SPHERE OF WORK

Abstract. In article the provisions formulated in the International Labour Organization in connection with its 100 anniversary and planning the prospects of development of the purposes, strategic tasks and the principles of legal regulation at advance to qualitatively new future of the sphere of work are

analyzed. The main achievements of the ILO, modern calls and problems in the sphere of work, new opportunities and reference points of state cooperation and social partners are specified in their aspiration to social justice and also measures for further improvement of activity of the ILO. Special attention is paid to the Declaration of century of the ILO on the future of the sphere of work adopted in 2019. Characteristic is given and the content of the main approach proclaimed the ILO to future development of work reveals there is a focus on the person, his interests, happiness and wellbeing, the rights of workers, requirements, expectations and the rights of all people

Keywords: *International Labour Organization, international legal regulation of work, Declaration of century on future work, social justice, worthy work, rights and interests of workers, equality of opportunity and treatment, labor migration, social dialogue, tripartite cooperation.*

В 2019 г. на международном уровне широко отмечено 100-летие Международной организации труда. Созданная в 1919 г. по окончании Первой мировой войны в результате заключения Версальского договора эта международная организация стала уникальной по своей трехсторонней структуре, целям, задачам и принципам деятельности, впечатляющим результатам в формировании и развитии международно-правового регулирования труда.

За столетний период деятельности были приняты исторически эпохальные декларации МОТ, 190 конвенций и 206 рекомендаций МОТ, 5 протоколов конвенционального характера, значительное количество резолюций и заявлений, руководств и иных актов по различным направлениям деятельности в сфере труда и социального обеспечения. Проведено 108 генеральных конференций МОТ — международных конференций труда (МКТ), на которых обсуждались наиболее актуальные вопросы развития и регулирования сферы труда. Регулярно организуются и проводятся заседания руководящего органа МОТ — Административного совета, обеспечивается деятельность центрального аппарата МОТ — Международного бюро МОТ, ее региональных бюро, групп технической поддержки для различных регионов мира. Подготовлено и опубликовано множество аналитических обзоров, докладов и иных материалов МОТ, способствующих техническому содействию МОТ государствам и социальным партнерам, многостороннему сотрудничеству, научным исследованиям и образованию.

Международной организации труда, развитию международного трудового права и международного права социального обеспечения уделяется значительное внимание в юридической науке¹ и отечественной подготовке юристов высшей

¹ См., например: Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный аспект) / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2011. 832 с. ; Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. М. : Проспект, 2013. 440 с. ; Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семено-



квалификации². В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) стало традицией проводить в рамках Московского юридического форума в апреле каждого года научно-практические конференции, посвященные актуальным вопросам международного трудового права и международного права социального обеспечения, в том числе обсуждаемым на предстоящих сессиях Международной конференции труда³.

В 2013 г. был подписан Меморандум о сотрудничестве в области трудового права и права социального обеспечения между Международной организацией труда и Московской государственной юридической академией имени О.Е. Кутафина (ныне — Университет имени О.Е. Кутафина). За эти годы разработаны программы и читаются спецкурсы по международному трудовому праву и международному праву социального обеспечения, проведены и защищены диссертационные исследования, организованы научно-практические конференции, издана учебная и научная литература.

Ценностные ориентиры Международной организации труда получили широкое освещение в научной периодике⁴.

Знаменательным событием в истории МОТ стала 108-я сессия Международной конференции труда (МКТ), которая была проведена в июне 2019 г. в Женеве и была посвящена столетию Международной организации труда (МОТ). В ней приняло участие более 5 700 делегатов, представлявших правительства, работ-

вича Андреева : материалы IX Международной научно-практической конференции / под общ. ред. К. Н. Гусова ; сост. О. А. Шевченко, М. И. Акатнова. М. : Проспект, 2013. 936 с.

² См., например: *Люттов Н. Л., Морозов П. Е.* Международное трудовое право : учебное пособие. М. : Проспект, 2011. 216 с. ; *Люттов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права. М. : Проспект, 2014. 321 с. ; *Люттов Н. Л., Герасимова Е. С.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография (2-е изд., доп. и перераб). М. : Центр социально-трудовых прав, 2015 ; Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Люттов. М. : Проспект, 2015. 592 с. ; *Морозов П. Е., Чанышев А. С.* Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2017. 272 с.

³ См.: *Крылов К. Д.* К упреждающему научному освоению международных новаций в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 6. С. 35—40 ; *Он же.* Международные трудовые стандарты для содействия миру и предотвращения кризисов // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10. С. 53—64 ; *Он же.* Правовые подходы к регулированию труда в глобальных системах поставок : материалы научно-практических круглых столов, проведенных Северо-Западным институтом (филиалом) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) в 2015—2016 годах. Вологда, 2017. 428 с. С. 305—308 ; *Крылов К. Д., Морозов П. Е., Роголева Г. А.* Продвижение в юридическое образование международных трудовозащитных инициатив. // Образование и право. 2017. № 5. С. 51—58.

⁴ См., например: *Кобзева С. И.* К вопросу об общепризнанных принципах и нормах международного права в законодательстве о социальном обеспечении. // Образование и право. 2018. № 11 ; *Крылов К. Д.* Значение международных стандартов прав человека в ценностных ориентирах социального диалога // Образование и право. 2016. № 11. С. 111—116 ; *Он же.* Инновации международного сотрудничества России в политике занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 3. С. 30—34.

ников и работодателей 187 государств — членов МОТ. На конференции были обсуждены вопросы современного и будущего развития сферы труда, принята Декларация столетия по вопросам будущего сферы труда, Конвенция 190 и Рекомендация 206 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, проведены форумы и дискуссии по наиболее актуальным вопросам современного и будущего труда. В их тематических названиях отражены современные политико-правовые интересы в сфере труда и одновременно намечены перспективы международных научных исследований: «Свобода ассоциации и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров: основа достойного труда», «Работа и навыки для светлого будущего», «Вместе за светлое будущее без детского труда», «Обеспечение устойчивых переходов в течение жизни», «Технологические возможности для достойного труда», «Принцип многосторонних отношений для равноправного будущего труда», «Бизнес за достойный труд».

В качестве конкретных направлений сотрудничества государств в ближайший период названы: эффективное обеспечение гендерного равенства возможностей и обращения, эффективный всеобщий доступ к возможности учебы на протяжении жизни и качественному образованию, всеобщий доступ к всесторонней и стабильной социальной защите, соблюдение основополагающих прав работников, адекватная минимальная заработная плата, максимальное ограничение продолжительности рабочего времени, безопасность и гигиена труда, программы содействия достойному труду и повышения производительности, программы и меры, обеспечивающие надлежащую конфиденциальность и защиту персональных данных в соответствии с проблемами и возможностями, возникающими в сфере труда в связи с внедрением цифровых технологий, в том числе цифровых платформ.

Как было отмечено участниками юбилейной сессии МКТ, исторический опыт прошедшего столетия подтвердил, что постоянные и согласованные действия правительств, представителей работодателей и трудящихся приобрели существенно важное значение для достижения социальной справедливости, демократии и содействия всеобщему и прочному миру. Такие действия ознаменовались значительными достижениями в области экономического и социального прогресса, способствовали созданию более гуманных условий труда.

В то же время сохраняющиеся во многих частях мира нищета, неравенство и несправедливость, конфликты, стихийные бедствия и другие чрезвычайные гуманитарные ситуации создают угрозу для этих достижений, препятствуют обеспечению всеобщего процветания и достойной работы для всех.

Императив социальной справедливости, породивший МОТ сто лет назад, обуславливает и в настоящее время убежденность в том, что эта уникальная международная организация, объединяющая представителей правительств, работодателей и трудящихся всего мира, способна осуществить действия, которые могли бы привести к новациям в организации всемирного труда, оживлению его международного регулирования и обеспечить дальнейшую свою деятельность, реализуя основополагающее видение будущего сферы труда.

В период столетнего юбилея участники Международной конференции труда напомнили и подтвердили цели, задачи, принципы и мандат, изложенные в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации 1944 г., подчеркнули важное значение Декларации МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере



труда» и Декларации МОТ 2008 г. «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации».

Особо было признано то, что социальный диалог способствует общей сплоченности общества и имеет решающее значение для хорошо функционирующей и производительной экономики. Участники МКТ указали также на важность роли устойчивых предприятий как источников занятости и стимулов к инновациям и достойной работе. Они подтвердили то, что труд не является товаром и что они привержены миру работы, свободной от насилия и преследований.

Подчеркивая важность содействия многосторонности, особенно в формировании будущего работы, к которой все стремятся, и в решении проблем мира труда, участники МКТ призвали всех членов МОТ подтвердить свою непоколебимую приверженность и активизировать свои усилия по достижению социальной справедливости, всеобщего и прочного мира, о чем была достигнута договоренность в 1919 и 1944 гг., свое стремление к демократизации управления МОТ путем обеспечения справедливого представительства всех регионов и установления принципа равенства между государствами-членами.

Декларация столетия МОТ о будущем труда, принятая 21 июня 2019 г. в Женеве на 108-й сессии МКТ⁵, включила преамбулу и 4 раздела с положениями, выражающими суть надлежащего подхода к будущему сферы труда и ориентирующими на достижение определенных целей и решение соответствующих задач, в том числе посредством совершенствования международно-правового регулирования труда и деятельности МОТ.

Основной тезис новой Декларации — ориентированный на человека подход к будущему труда, приоритетность интересов, счастья и благополучия человека в продвижении к достойному труду, в центре политики должны стоять права трудящихся, потребности, чаяния и права всех людей.

Конференция заявила, что МОТ отмечает свое столетие в период трансформационных изменений в мире труда, обусловленных технологическими инновациями, демографическими сдвигами, изменением окружающей среды и климата и глобализацией, а также в период сохраняющегося неравенства, которое оказывает глубокое воздействие на характер и будущее труда, а также на место и достоинство людей в нем. В этих условиях необходимо действовать безотлагательно, с тем чтобы воспользоваться возможностями и решить проблемы, связанные с формированием справедливого, инклюзивного и безопасного будущего труда, с полной, производительной и свободно выбранной занятостью и достойной работой для всех.

Такое будущее имеет основополагающее значение для устойчивого развития, которое должно положить конец нищете и никого не должно оставить позади. МОТ подтвердила, что будет с неослабевающей энергией продолжать осуществление своего конституционного мандата в области социальной справедливости во втором столетии своей деятельности путем дальнейшего развития ориентирован-

⁵ ILO centenary Declaration for the future of work adopted by the Conference at its one hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019 // URL: http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (дата обращения: 01.07.2019).

ного на человека подхода к будущему труда, который ставит права трудящихся и потребности, чаяния и права всех людей в центр экономической, социальной и экологической политики. Рост организации за последние 100 лет в направлении обеспечения всеобщего членства означает, что социальная справедливость может быть достигнута во всех регионах мира и что всесторонний вклад членов МОТ в эти усилия может быть обеспечен только на основе их полного, равного и демократического участия в ее трехстороннем управлении.

Новая декларация, принятая МОТ, указала, что при выполнении своего конституционного мандата с учетом глубоких преобразований в сфере труда и дальнейшего развития ориентированного на человека подхода к будущему труда МОТ должна направить свои усилия на решение следующих задач:

- 1) обеспечение справедливого перехода к будущей работе, способствующей устойчивому развитию в его экономических, социальных и экологических аспектах;
- 2) использование в полной мере потенциала технического прогресса и роста производительности, в том числе посредством социального диалога, для обеспечения достойной работы и устойчивого развития, которые обеспечивают достоинство, самореализацию и справедливое распределение благ для всех;
- 3) содействие приобретению всеми работниками навыков, профессиональных качеств и квалификации на протяжении всей их трудовой жизни в качестве совместной ответственности правительств и социальных партнеров в целях: устранения существующих и ожидаемых пробелов в навыках, обеспечения того, чтобы системы образования и профессиональной подготовки учитывали потребности рынка труда с учетом эволюции условий труда, расширения возможностей работников использовать имеющиеся возможности для достойной работы;
- 4) разработка эффективной политики, направленной на обеспечение полной, производительной и свободно выбранной занятости и достойной работы для всех, и в частности содействие переходу от образования и профессиональной подготовки к трудовой деятельности при особом внимании эффективной интеграции молодежи в мир труда;
- 5) поддержка мер, которые помогают пожилым работникам расширить свой выбор, оптимизируя их возможности для работы в качественных, продуктивных и здоровых условиях до выхода на пенсию и обеспечивая активное старение;
- 6) поощрение прав трудящихся в качестве ключевого элемента достижения всеобъемлющего и устойчивого роста при особом внимании к свободе ассоциации и эффективному признанию права на ведение коллективных переговоров в качестве стимулирующих прав;
- 7) достижение гендерного равенства на работе на основе программы преобразований с регулярной оценкой достигнутого прогресса, которая направлена на обеспечение равных возможностей, равного участия и равного обращения, включая равное вознаграждение женщин и мужчин за труд равной ценности; обеспечивает более сбалансированное распределение семейных обязанностей; обеспечивает возможности для достижения лучшего баланса между работой и личной жизнью, позволяя работникам и работодателям согласовы-



вать решения, в том числе в отношении рабочего времени, которые учитывают их соответствующие потребности и выгоды; способствует инвестициям в экономику здравоохранения;

- 8) обеспечение равных возможностей и обращения в сфере труда для инвалидов, а также для других лиц, находящихся в уязвимом положении;
- 9) поддержка роли частного сектора как главного источника экономического роста и создания рабочих мест путем содействия созданию благоприятных условий для предпринимательства и устойчивых предприятий, в частности микро-, малых и средних предприятий, а также кооперативов, социальной экономики и экономики солидарности в целях обеспечения достойной работы, продуктивной занятости и повышения уровня жизни для всех;
- 10) поддержка роли государственного сектора как важного работодателя и поставщика качественных государственных услуг;
- 11) укрепление органов регулирования вопросов труда и инспекции;
- 12) обеспечение того, чтобы различные формы организации труда, производства и бизнес-модели, в том числе в рамках внутренних и глобальных производственно-сбытовых цепочек, использовали возможности для социально-экономического прогресса, обеспечивали достойную работу и способствовали полной, продуктивной и свободно выбранной занятости;
- 13) искоренение принудительного и детского труда, поощрение достойной работы для всех и содействие трансграничному сотрудничеству, в том числе в областях или секторах высокой международной интеграции;
- 14) содействие переходу от неформальной экономики к формальной при должном внимании сельским районам;
- 15) развитие и укрепление систем социальной защиты, которые являются адекватными, устойчивыми и адаптированными к изменениям в сфере труда;
- 16) углубление и расширение своей работы в области международной трудовой миграции с учетом потребностей ее участников и выполнение ведущей роли в обеспечении достойной работы в области трудовой миграции;
- 17) активизация взаимодействия и сотрудничества в рамках многосторонней системы в целях повышения согласованности политики в соответствии с признанием того, что достойная работа имеет ключевое значение для устойчивого развития, решения проблемы неравенства доходов и искоренения нищеты при особом внимании районам, затронутым конфликтами, бедствиями и другими чрезвычайными гуманитарными ситуациями; в условиях глобализации неспособность какой-либо страны принять гуманные условия труда как никогда препятствует прогрессу во всех других странах.

Государства — члены МОТ указали, что социальный диалог, включая коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество, является важной основой всех действий МОТ, способствует успешной политике и принятию решений в каждом государстве. При этом отмечено, что эффективное сотрудничество на рабочем месте является инструментом содействия обеспечению безопасных и производительных рабочих мест и должно осуществляться таким образом, чтобы оно уважало коллективные переговоры, их результаты и не подрывало роль профсоюзов. В центре его внимания должно быть то, что безопасные и здоровые условия труда являются залогом достойной работы.

Конференция призвала всех своих членов, с учетом национальных условий, работать индивидуально и коллективно, на основе трипартизма и социального диалога и при поддержке МОТ продолжать развивать свой ориентированный на человека подход к будущему труду, используя следующие пути и средства:

- во-первых, укрепление потенциала всех людей пользоваться возможностями меняющегося мира труда посредством: эффективного обеспечения гендерного равенства в плане возможностей и обращения; эффективного обучения на протяжении всей жизни и качественного образования для всех; всеобщего доступа к всеобъемлющей и устойчивой социальной защите; эффективных мер поддержки людей в переходный период, с которым они будут сталкиваться на протяжении всей своей трудовой жизни;
- во-вторых, укрепление институтов труда в целях обеспечения надлежащей защиты всех трудящихся и подтверждение сохраняющейся актуальности трудовых отношений как средства обеспечения определенности и правовой защиты трудящихся, признавая при этом степень неформальности и необходимость обеспечения эффективных действий по достижению перехода к формальности. Все трудящиеся должны пользоваться надлежащей защитой в соответствии с программой обеспечения достойного труда с учетом уважения их основных прав, достаточной минимальной заработной платы, установленной законом или согласованной, максимальных ограничений рабочего времени, безопасности и гигиены труда;
- в-третьих, содействие устойчивому, инклюзивному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех, на что должны быть направлены макроэкономическая политика, главной целью которой должны являться эти цели; торговая, промышленная и секторальная политика, способствующая достойному труду и повышению производительности; инвестиции в инфраструктуру и стратегические секторы для устранения факторов, обуславливающих трансформационные изменения в сфере труда; политики и стимулы, способствующие устойчивому и инклюзивному экономическому росту, созданию и развитию устойчивых предприятий, инноваций, переходу от неформальной экономики к формальной, способствующие согласованию деловой практики с целями настоящей декларации; политики и меры, обеспечивающие надлежащую конфиденциальность и защиту персональных данных, а также реагирующие на вызовы и возможности в мире труда, связанные с цифровым преобразованием труда, включая работу на платформе.

В отношении совершенствования международно-правового регулирования труда и деятельности МОТ в Декларации заявлено о следующих задачах.

Во-первых, установление, поощрение, ратификация и надзор за соблюдением международных трудовых стандартов имеют основополагающее значение для МОТ. Это требует от организации наличия и поощрения четкого, надежного и современного свода международных трудовых стандартов, дальнейшего повышения транспарентности. Международные трудовые стандарты также должны учитывать изменяющиеся модели мира труда, защищать трудящихся и учитывать потребности устойчивых предприятий, а также подлежать авторитетному и эффективному надзору. МОТ обязалась оказывать своим членам помощь в ратификации и эффективном применении стандартов.



Во-вторых, всем государствам — членам МОТ рекомендовано стремиться к ратификации и осуществлению основополагающих конвенций МОТ, периодически рассматривать в консультации с организациями работодателей и трудящихся вопрос о ратификации других стандартов МОТ.

В-третьих, МОТ обязалась укреплять потенциал своих трехсторонних участников. Для этого намечено: поощрять развитие сильных и представительных организаций социальных партнеров; участвовать во всех соответствующих процессах, в том числе с учреждениями, программами и политикой на рынке труда, в пределах и за пределами границ; учитывать и развивать все основополагающие принципы и права в сфере труда, в надлежащих случаях, на всех уровнях с помощью мощных, влиятельных и всеобъемлющих механизмов социального диалога, убеждая в том, что такое представительство и диалог способствуют общей сплоченности общества, представляют общественный интерес и имеют решающее значение для хорошо функционирующей и производительной экономики.

В-четвертых, услуги, которые МОТ предлагает своим государствам-членам и социальным партнерам, в частности в рамках сотрудничества в целях развития, должны соответствовать ее мандату и основываться на глубоком понимании и внимании к их различным обстоятельствам, потребностям, приоритетам и уровням развития, в том числе посредством расширения регионального и трехстороннего сотрудничества.

В-пятых, МОТ будет поддерживать на самом высоком уровне потенциал и экспертные знания в области статистики, исследований и управления знаниями в целях дальнейшего повышения качества своих основанных на фактических данных рекомендаций по вопросам политики.

В-шестых, в соответствии со своим конституционным мандатом МОТ призвана играть важную роль в многосторонней системе, укрепляя свое сотрудничество и развивая институциональные механизмы с другими организациями в целях содействия согласованности политики в реализации ее ориентированного на человека подхода к будущему труда, признавая прочные, сложные и важнейшие связи между социальной, торговой, финансовой, экономической и экологической политикой.

В Резолюции, принятой МКТ в отношении Декларации МОТ 2019 г. о будущем труда, предложено Административному совету обеспечить последующую деятельность и регулярный обзор хода осуществления этой Декларации МОТ. Рекомендовано включить безопасные и здоровые условия труда в рамки основополагающих принципов и прав в сфере труда. Приоритеты новой Декларации намечено отразить в будущих предложениях по программам деятельности МОТ, в осуществлении мер по завершению процесса ратификации поправок в Устав МОТ 1986 г. в целях окончательной демократизации функционирования и состава руководящих органов МОТ, содействия большей согласованности в рамках многосторонней системы ООН и мирового правопорядка.

Материалы Международной организации труда, связанные с отражением истории столетия международно-правового регулирования труда и современными его ориентирами, должны стать новым импульсом к развитию международного и национального трудового права.

Юбилейные инициативы МОТ уже получили широкое научное освещение в разных странах, в том числе в Российской Федерации⁶. Идеи прав человека, социальной справедливости и достойного труда активно обсуждались на различных научно-практических форумах, проводимых в России с международным участием⁷. Ныне они ориентируют на дальнейшее совершенствование законодательства и правовых актов социального партнерства, развитие науки, образования и правоприменительной практики по прогрессивному продвижению государств и обществ в сфере труда и социального обеспечения.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. — М. : Проспект, 2015. — 592 с.
2. Кобзева С. И. К вопросу об общепризнанных принципах и нормах международного права в законодательстве о социальном обеспечении // Образование и право. — 2018. — № 11.
3. Крылов К. Д. Международные ориентиры правового продвижения к социальной справедливости // Принципы социальной справедливости и их реализация в современном мире / отв. ред. Т. А. Сошникова, Е. Е. Пирогова. — М. : Изд-во Московского гуманитарного университета, 2019. — 380 с.
4. Крылов К. Д. Международные трудовые стандарты для содействия миру и предотвращения кризисов // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2017. — № 10. — С. 53—64.

⁶ Крылов К. Д. К столетию Международной организации труда: инициатива, касающаяся будущего сферы труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 35—39 ; Он же. Новые политико-правовые инициативы в продвижении социальной справедливости в целях справедливой глобализации // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве : материалы Международной научной конференции / отв. ред. Т. А. Сошникова. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2015. 244 с. С. 43—46 ; Он же. К созданию международного трудового кодекса и стратегических ориентиров совершенствования российского трудового законодательства // Материалы расширенного круглого стола, посвященного 10-летию Трудового кодекса РФ : сб. тезисов / отв. ред. К. Н. Гусов, сост. В. В. Федин. М. : Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2013. 160 с. С. 104—117.

⁷ Крылов К. Д. Конституционные основы реализации международных стандартов труда // Конституция Российской Федерации 1993 года: этапы конституционного строительства и современная реальность / отв. ред. Т. А. Сошникова : материалы Международной научной конференции. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2013. 275 с. С. 140—144 ; Он же. Международные ориентиры правового продвижения к социальной справедливости // Принципы социальной справедливости и их реализация в современном мире / отв. ред. Т. А. Сошникова, Е. Е. Пирогова. М. : Изд-во Моск. Гуманит. Ун-та, 2019. 380 с. С. 48—52 ; Он же. Международные стандарты прав человека в стратегии укрепления социального диалога и трипартизма // Международные пакты о правах человека: ценностные характеристики / материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Т. А. Сошникова, Н. В. Колотова. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2016. 312 с. С. 172—178.



5. *Люттов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права. — М. : Проспект, 2014. — 321 с.
6. *Люттов Н. Л., Герасимова Е. С.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015.
7. *Люттов Н. Л., Морозов П. Е.* Международное трудовое право : учебное пособие. — М. : Проспект, 2011. — 216 с.
8. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. — М. : Проспект, 2013. — 440 с.
9. Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный аспект) / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2011. — 832 с.
10. *Морозов П. Е., Чанышев А. С.* Международное трудовое право : учебник. — М. : Проспект, 2017. — 272 с.
11. Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева : материалы IX Международной научно-практической конференции / под общ. ред. К. Н. Гусова; сост. О. А. Шевченко, М. И. Акатнова. — М. : Проспект, 2013. — 936 с.
12. Трудовое право : учебник для бакалавров / под ред. К. Н. Гусова, Н. Л. Лютова. — 2-е изд. — М. : Проспект, 2018. — 592 с.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Аннотация. Данная статья посвящена одной из актуальных проблем правового регулирования в Российской Федерации — отсутствию должного правового обеспечения трудовых отношений в сфере цифровой экономики. Возникают вопросы, которые связаны с возможностью наиболее широкого применения различных аспектов цифровой экономики к вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, для того чтобы данные процессы можно было закрепить на законодательном уровне и в локальных нормативных актах. Обосновывается необходимость выработки научно обоснованной и стройной системы правового регулирования данного сегмента трудовых отношений, который будет адекватен уровню экономического развития России и сможет решать важнейшие государственные задачи и при этом обеспечивать соблюдение баланса как частных, так и публичных интересов.

Ключевые слова: работодатель, работник, цифровая экономика, трудовые отношения, условия труда, трудовой договор, рабочее время.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.065-070

G. A. ROGALEVA,

PhD, Associate Professor at the Department of Labor Law And of social security
msal@msal.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

I. Y. ROGALEVA,

PhD, Associate Professor at the Department of State-legal and criminal law disciplines Plekhanov Russian University of Economics
kaf-upp@rea.ru

117999, Russia, Moscow, Stremyanny per., 36

LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF THE ECONOMIC MODEL OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Abstract. This article is devoted to one of the pressing problems of legal regulation in the Russian Federation — the lack of adequate legal support for labor relations in the digital economy. There are questions that are related to the possibility of the broadest application of various aspects of the



Галина Анатольевна РОГАЛЕВА,

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения

Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

msal@msal.ru

125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9



Ирина Юрьевна РОГАЛЕВА,

кандидат юридических наук, доцент кафедры государственно-правовых и уголовно-правовых дисциплин Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова

kaf-upp@rea.ru

117999, Россия, г. Москва, пер. Стремянный, д. 36

© Г. А. Рогалева,

И. Ю. Рогалева, 2019

digital economy to the issues of regulating labor and other directly related relations, so that these processes can be consolidated at the legislative level and in local regulations. It justifies the need to develop a scientifically based and coherent system of legal regulation of this segment of labor relations, which will be adequate to the level of economic development of Russia, and will be able to solve the most important state tasks, while ensuring that the balance of both private and public interests is respected.

Keywords: *employee, employer, digital economy, labor relations, working conditions, employment contract, working time.*

В настоящее время мировая экономика находится на начальном этапе четвертой промышленной революции (Индустрии 4.0), характеризующейся широким внедрением цифровых технологий, искусственного интеллекта, био- и нейротехнологий. При этом внедряемые технологии создают новую реальность взаимодействия участников трудовых отношений. Как указывает К. Шваб, автор концепции четвертой промышленной революции, «нам нужен новый нормативно-правовой климат, без которого невозможно применение инновационных технологий»¹. Одной из важнейших составляющих формирования нового нормативно-правового климата является трансформация содержания трудовых договоров.

Возникает множество вопросов, связанных с возможностью более широкого применения достижений цифровой экономики в практике правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, отражения и закрепления данных процессов на законодательном уровне и в локальных нормативных актах работодателей².

Известный экономист Дж. Кейнс, оценивая экономические перспективы технического прогресса на столетие вперед, еще в 1930 г. предсказывал высвобождение труда из производства, что должно повлечь сокращение рабочего времени. По оценкам экономистов Оксфордского университета, 47 % существующих в США профессий будет автоматизировано в течение 20 лет.

По оценкам специалистов в сфере трудовых отношений Международной ассоциации юристов (IBA), представленным в докладе «Искусственный интеллект, роботизация и их влияние на рабочее пространство», в ближайшем будущем ¹/₃ рабочих мест, занятых выпускниками вузов, может быть заменена машинами и программным обеспечением. В Финляндии, Нидерландах и Канаде уже внедряются проекты по тестированию безусловного базового дохода. Правительство Швеции изучает и обосновывает вопрос закрепления на законодательном уровне 6-часового рабочего дня как компонента решения проблемы технологической безработицы. На необходимость «структурирования» искусственного ин-

¹ Schwab K., Devis N. Shaping the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. Cologny, Switzerland, 2018.

² Роголева И. Ю., Роголева Г. А. Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2018. № 4 (100). С. 184—189.

теллекта по видам и статусу указывают и результаты работы исследователей из Стэнфордского университета «Искусственный интеллект и жизнь в 2030 году», опубликованные в 2016 г.³

Как показал проведенный обзор научных публикаций, в настоящее время в разных странах большое внимание уделяется анализу влияния цифровой эры на изменения в организации трудовых отношений и их законодательному регулированию. В последнее время в научных публикациях много внимания стало уделяться негативным последствиям и рискам четвертой промышленной революции. Так, К Шваб и Н. Девис отмечают, что «во время предыдущих промышленных революций было сделано слишком мало для защиты уязвимых групп населения, окружающей среды и будущих поколений от непредвиденных последствий, издержек прогресса, вторичных воздействий и осознанного злоупотребления новыми возможностями».

Если рассматривать проблему трудовых отношений, то в странах с развитой экономикой большинство новых рабочих мест занимают фрилансеры, временные сотрудники и работники с частичной занятостью. Так, 94 % новых рабочих мест, появившихся в США с 2005 по 2015 г., созданы в условиях альтернативной занятости с ограничениями в трудовых правах и социальной защите⁴.

Главная причина, вызывающая отраслевое регулирование условий труда — это особенности организации труда, а также технологического процесса и уровня технической оснащенности организации в данной отрасли управления, экономики или сферы обслуживания. По этим причинам и возникает потребность в установлении специальных норм, которые регулировали бы условия труда работников, занятых на конкретных видах работ⁵.

Основной задачей в области правового регулирования трудовых отношений мы считаем формирование совершенно новой доктрины трудового права на современном этапе, которая позволила бы усовершенствовать и сохранить эффективно работающие институты, механизмы и конструкции; создавать правовые инструменты, обеспечивающие более гибкое реагирование на необходимые потребности рынка труда и развитие новейших областей профессиональной деятельности.

В частности, при заключении трудового договора стороны предусматривают обязательные условия. На основании ст. 57 ТК РФ возможно дополнение трудового договора недостающими условиями, устанавливаемыми их дополнительным соглашением к трудовому договору. При этом сама природа такого договора исключает какое-либо принуждение, обращенное в адрес работника, со стороны работодателя. В данном случае принцип добровольности будет являться базовым при регулировании такого вида сторон трудовых отношений. Из этого следует, что работник вправе считать, что условия, ранее потерянные при заключении трудового договора, попросту противоречат его интересам или они противоречат условиям, изначально оговоренным при приеме на работу.

³ Artificial Intelligence and Life in 2030. One Hundred Year Study on Artificial Intelligence : Report of the 2015—2016 / P. Stone [et al.]. Stanford : Stanford University.

⁴ Schwab K., Devis N. Op. cit.

⁵ Роголева И. Ю., Роголева Г. А. Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10. С. 84—89.



У работника есть право не подписывать данное соглашение, без объяснения причин. И на основании действующего законодательства у работодателя за подобное поведение не будет возможности привлечь его к ответственности, тем самым подтверждая принцип равенства сторон.

В содержании трудового договора трудовая функция относится к обязательным условиям. Анализ ее предоставляет возможность с профессиональной точки зрения определить содержание выполняемой работы как в традиционных трудовых отношениях, так и в нестандартных в том случае, если отсутствует определенный перечень прав и обязанностей сторон трудового договора, и, конечно, постараться ориентировать образовательные программы, чтобы подготовить квалифицированные кадры, необходимые современному этапу социального и экономического развития страны.

В Трудовом кодексе РФ трудовая функция определяется как работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью и конкретным видом поручаемой работы. Закрепленное определение означает, что в одном случае трудовая функция работника равнозначна выполняемой работе в соответствии с действующим трудовым договором, а в другом случае помимо такой работы выполняется еще и другая работа, которая не входит в рамки данной должности, специальности. К дополнительной работе мы относим выполнение обязанностей временно отсутствующего по уважительной причине работника, а также использование иных специалистов, владеющих иностранными языками, работающих в качестве переводчиков.

Имеет и правовое значение включение в трудовой договор трудовой функции с определенным видом поручаемой работы. Увеличение содержания трудовой функции должно отражаться на размере должностного оклада, установленного трудовым договором работника. Отсутствие конкретизации поручаемой работы, при необходимости ее выполнения, может на основании ТК РФ осуществляться и в другом порядке (например, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, или выполнение работы по другой должности). Использование любого варианта оформляется дополнительным соглашением, с уточнением срока выполняемой работы, объема работ, а также надбавки за такую работу.

Дополнительное соглашение в таком случае имеет самостоятельный характер и не является ни приложением к договору, ни его частью. Обращаясь к ст. 60.2 ТК РФ работник вправе отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель, в свою очередь, может отменить досрочно поручение о выполнении такой работы, но должен предупредить об этом не позднее чем за три дня, в письменной форме. Такое соглашение, при выполнении условий, прекращается, но это не влечет за собой прекращение действия трудового договора по основной работе. Пробелом в ст. 60.2 ТК РФ является отсутствие установления минимальной доплаты за выполнение перечисленных работ.

Особое положение трудовой функции подчеркивается при наличии организационных и технологических условий труда, так как в этом случае работодатель вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, за исключением трудовой функции, при этом законодательством защищаются только интересы работодателя.

В действующем законодательстве не содержится четкой позиции о срочном трудовом договоре. В одном случае оно устанавливает правило, что срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть закреплены на неопределенный срок с учетом характера работы, а также условий ее выполнения, а с другой стороны, предусматривается широкий круг субъектов трудового права, с которыми возможно заключение срочного трудового договора по соглашению сторон. К сожалению, в данный перечень входят отдельные категории работников, что говорит о применении к ним дискриминационных положений.

На наш взгляд, возникают сложности в оформлении трудовых договоров в сфере развития цифровой экономики, например для отдельных категорий работников в сфере национальных систем управления. В развитых странах (Германия, Нидерланды) мы наблюдаем появление все новых нетипичных (гибких) форм занятости, что было обусловлено появлением в этих странах «гибкости» или «гибкой защиты».

«Гибкая защита» — это определенная стратегия действия, которая нацелена одновременно на осознанное увеличение «гибкости» рынка труда и организации трудовых отношений, а также на повышение у работников, более уязвимых, уровня защищенности. В настоящее время вопрос о применении так называемой «гибкой защиты» является эмпирическим и создает предмет междисциплинарных, международных сравнительных стратегий. Такая стратегия зачастую рассматривается как компромиссы определенного рода и затрагивает определенные категории работников или группы работников, занятых в различных секторах промышленности.

Сравнивая некоторые европейские страны, можно проанализировать применение «гибкой защиты» в таких странах и возможность заимствования зарубежного опыта для совершенствования российского законодательства. В скандинавских странах нетипичная занятость подразумевает слабую защиту от растяжения трудового договора, но при этом работники получают непрерывное обучение или переобучение, а также пособие по безработице, обеспечивающее для них достойное существование. Отмечаем, что политика скандинавских стран нацелена на предоставление гибкой системы рынка труда, включая предоставление высоких гарантий в системе социального обеспечения.

Пути развития трудового права в романо-германской правовой системе предполагают расширение института социального партнерства. Так, например, в Австрии уникальной особенностью правового регулирования трудовых отношений является развитие и разрешение коллективно-договорного регулирования. Для большинства категорий работников все преимущества «гибкой защиты» закрепляются на локальном уровне социального партнерства, посредством заключения коллективного договора.

Гибкая форма занятости в России в условиях цифровой экономики применяется для таких категорий работников, как надомники и дистанционные. Надомниками считаются работники, которые заключили трудовой договор для выполнения работы на дому, но за счет материалов, инструментов и механизмов, предоставляемых работодателем. Использование информационно-телекоммуникационных систем не является обязательным условием, в отличие от дистанционных работников. Надомники, как правило, выполняют работу по сборке,



пошиву и изготовлению изделий. Дистанционные работники, наоборот, заняты интеллектуальным трудом. К таким работам можно отнести редакторов, программистов и аудиторов. Такие работники в большинстве случаев оформляют трудовые отношения путем обмена электронными документами, при наличии электронной подписи у обеих сторон.

Приходим к выводу, что в России институт социального партнерства, в отличие от многих европейских стран, не так развит. Было бы целесообразно при возникновении нетипичных (гибких) форм занятости устанавливать дополнительные гарантии таким работникам при помощи локального нормативного регулирования.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ, постатейный / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 10-е изд., перераб. и доп. — М., 2018.
2. Крылов К. Д., Морозов П. Е., Рогалева Г. А. Продвижение в юридическое образование международных трудо-правовых инициатив // Образование и право. — 2017. — № 5. — С. 51—58.
3. Рогалева Г. А., Рогалева И. Ю. Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2017. — № 10. — С. 84—89.
4. Рогалева И. Ю., Рогалева Г. А. Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике // Вестник Российского экономического университета имени г. В. Плеханова. — 2018. — № 4 (100). — С. 184—189.
5. Трудовое право России : практикум / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой ; Г. А. Рогалева, И. Ю. Рогалева [и др.]. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2014. — 272 с.
6. Artificial Intelligence and Life in 2030. One Hundred Year Study on Artificial Intelligence : Report of the 2015—2016 / P. Stone [et al.]. — Stanford : Stanford University.
7. Schwab K., Devis N. Shaping the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. — Cologny, Switzerland, 2018.

ОТНОШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА С УЧАСТИЕМ ОРГАНА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Статья посвящена органу местного самоуправления как субъекту трудового права, который недостаточно изучен в науке. Предпринята попытка выяснить, какой орган на муниципальном уровне является работодателем в отношениях трудового права, так как в законе используются термины и «работодатель», и «наниматель». Кроме того, в науке высказаны мнения о том, что работодателем может быть как орган местного самоуправления, так и муниципальное образование. Сделан вывод об участии органа местного самоуправления в большинстве отношений, регулируемых трудовым правом: как в индивидуальных трудовых, так и в непосредственно связанных с трудовыми.

Ключевые слова: трудовые отношения; отношения трудового права, непосредственно связанные с трудовыми; муниципальное образование; орган местного самоуправления; работодатель; наниматель.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.071-076



**Эльвира Николаевна
БОНДАРЕНКО,**
профессор кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук,
профессор
bondarenko03@rambler.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

E. N. BONDARENKO,

*Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),*

Doctor of Law, Professor

bondarenko03@rambler.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

LABOUR LAW RELATIONS WITH THE PARTICIPATION OF LOCAL GOVERNMENT

Abstract. The article is devoted to the local government as a subject of labor law, which is insufficiently studied in science. An attempt has been made to find out which body at the municipal level is the employer in relation to labour law, since the law uses the terms "employer" and "employer". In addition, the science expressed the opinion that the employer can be both a local government and a municipal entity. The conclusion is made about the participation of the local government in the majority of relations regulated by labor law: both in individual labor and in relations directly related to labor.

Keywords: labor relations, relations of labor law directly related to labor, municipality, local government, employer, employer, labor relations, relations of labor law directly related to labor, municipality, local government, employer, employer.

Муниципальное образование — значимый субъект правовых отношений. В трудовом законодательстве муниципальное образование фигурирует в основном как орган местного самоуправления. Разве что косвенно можно указать на то, что, хотя в ст. 5 ТК РФ¹ к источникам трудового права причислены нормативные правовые акты только органов местного самоуправления, в Федеральном законе от 06.10.2003 № 131-ФЗ муниципальные акты определяются как решение, принятое непосредственно населением муниципального образования по вопросам местного значения, либо решение, принятое органом местного самоуправления и (или) должностным лицом местного самоуправления². Разумеется, такие правовые акты могут регулировать и отношения трудового права.

Обращает на себя внимание ограниченный характер перечня, не включающего непосредственные полномочия муниципального образования в сфере трудовых отношений. И действительно, согласно ст. 2 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 06.02.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»³ (далее — Федеральный закон № 131-ФЗ) муниципальное образование — городское или сельское поселение, муниципальный район, городской округ, городской округ с внутригородским делением, внутригородской район либо внутригородская территория города федерального значения. Работодателем *de jure* не может быть любое лицо, нанявшее другое для выполнения какой-либо работы, а только то, которое признается таковым законом. Муниципальное образование, конечно, если можно так выразиться, не вполне «стандартный» работодатель, но согласно ст. 124 Гражданского кодекса РФ приравнивается к юридическому лицу с позиций владения имуществом и участия в гражданском обороте. Интересы публичного образования представляют органы местного самоуправления (п. 2 ч. 1 ст. 125 ГК РФ).

Органы местного самоуправления, согласно той же ст. 2 Федерального закона № 131-ФЗ, — избираемые непосредственно населением и (или) образуемые представительным органом муниципального образования органы, наделенные собственными полномочиями по решению вопросов местного значения. Правда, иногда, как представляется, компетенция органов местного самоуправления выходит за пределы вопросов только местного значения. Предварительно укажем, например, сферы социального партнерства, установления систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (абз. 3 ч. 1 ст. 144 Трудового кодекса РФ); оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров (ст. 145 ТК РФ).

Представляется существенным подтвердить нашу мысль о возможности установления прав и обязанностей органов местного самоуправления различными нормативными правовыми актами и помимо основного закона о местном самоуправлении. Так, согласно п. 16 Положения о государственных наградах Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы

¹ СЗ РФ. 2002 № 1 (ч. I). Ст. 3.

² СЗ РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.

³ СЗ РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.

Российской Федерации», ходатайство о награждении государственной наградой возбуждается по месту работы лица, представленного к государственной награде, в частности органами местного самоуправления⁴.

В соответствии с ч. 9 ст. 16 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁵ (далее — Федеральный закон № 25-ФЗ) сторонами трудового договора при поступлении на муниципальную службу являются представитель нанимателя (работодатель) и муниципальный служащий. Представителем нанимателя (работодателем) согласно данному Закону может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя).

Трудовому законодательству исторически известен термин «наниматель» (ст. 27 КЗоТ РСФСР 1922 г.⁶), но под ним, согласно прежней терминологии, подразумевались предприятия, учреждения, организации, т.е. собственно работодатели.

Трудовой кодекс РФ термином «наниматель» не оперирует. С учетом приоритета Трудового кодекса перед иными федеральными законами (думается, и в сфере терминологии, тем более в части таких кардинальных понятий) возникает вопрос: с кем должен заключать трудовой договор муниципальный служащий?

Авторы, комментирующие положение п. 9 ст. 16 Федерального закона № 25-ФЗ, либо ограничиваются его воспроизведением⁷, либо приходят к иным выводам. Так, некоторые авторы правомерно полагают, что конечной целью осуществления муниципальным служащим своих обязанностей также является обеспечение жизнедеятельности населения муниципального образования. Они пишут, что поэтому в ст. 2 Федерального закона № 25-ФЗ указывается, что нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование. Согласно ч. 3 ст. 2 Федерального закона № 25-ФЗ в отношениях с гражданами, поступающими на муниципальную службу, а также с муниципальными служащими вступает не сам наниматель, которым является публично-правовое образование, а его представитель, что является, как считают эти авторы, совершенно логичным. То есть указанное лицо осуществляет те же действия, которые совершает работодатель.

Изложенные доводы, по мнению этих авторов, позволяют рассматривать термин «представитель нанимателя (работодатель)», используемый Федеральным законом № 25-ФЗ, как аналогичный термину «работодатель», используемому в ТК РФ. Таким образом, для муниципальных служащих, замещающих должности в аппарате представительного органа муниципального образования, нанимателем является не указанный орган местного самоуправления, а муниципальное обра-

⁴ СЗ РФ. 2010. № 37. Ст. 4643.

⁵ СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

⁶ СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

⁷ См.: Комментарий к Федеральному закону от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (постатейный) / Е. Ю. Киреева, Д. И. Голушков, Е. А. Чершинцева, Т. А. Бирюкова, М. Ю. Зенков // СПС «КонсультантПлюс».



зование; представителем нанимателя (работодателем) — лицо, уполномоченное муниципальными правовыми актами на заключение с ними трудового договора⁸.

Думается, это не совсем так. Во-первых, из редакции п. 2 ст. 2 Федерального закона № 25-ФЗ следует, что законодатель не идентифицирует термины «наниматель» и «работодатель». В этом пункте установлено: «Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель)». Надо понимать это единственно так, что наниматель — муниципальное образование, а работодатель — его представитель.

Во-вторых, как выше отмечалось, муниципальное образование не может быть работодателем. К тому же, поскольку оно не юридическое лицо и правом заключать трудовые договоры обладает не оно, а его представители, то оно не соответствует определению работодателя по ст. 20 ТК РФ. В-третьих, и это тоже указывалось, Трудовой кодекс не воспринял эту по-новому выраженную старую терминологию, и правильно сделал — во избежание путаницы категорий из разных отраслей права.

К тому же есть еще одно соображение: неясно, кто является нанимателем-работодателем для работников муниципального образования, не являющихся муниципальными служащими. Такую неопределенность (чтобы не сказать, «неаккуратность») в законе необходимо устранить. К тому же нельзя игнорировать тот факт, что Трудовой кодекс в соответствующих отношениях имеет дело не с муниципальным образованием как с таковым, а с органом местного самоуправления. Это явствует из многих статей ТК РФ, в том числе приведенных ниже.

Так, согласно ст. 274 ТК РФ «Правовые основы регулирования труда руководителя организации» права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются, в частности, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией) (ст. 303 ТК РФ).

В числе отношений, непосредственно связанных с трудовыми, с участием органов местного самоуправления, следует выделить отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Согласно ст. 23 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления. То есть орган местного самоуправления — полноправный участник этих отношений, может быть одной из сторон. В случаях, определенных законом, он представляет интересы работодателя (ст. 33, 34 ТК РФ). Участие органов социального партнерства, в том числе органов местного самоуправления, в формировании и реализации государственной политики в сфере труда также предусмотрено законом (ст. 35.1 ТК РФ). Законами субъектов РФ может быть предусмотрено наделение ор-

⁸ Вопрос-ответ // Глава местной администрации. 2011. № 6. С. 80.

ганов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений (ст. 50 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 132 Конституции РФ⁹ органы местного самоуправления, как известно, могут наделяться законом отдельными государственными полномочиями с передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств. С учетом этого общего правила ч. 4 ст. 216 ТК РФ содержит положение о том, что отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ. Порядок наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями определен в ст. 19 Федерального закона № 131-ФЗ¹⁰. Органы местного самоуправления, участвующие в управлении охраной труда в пределах имеющейся у них компетенции (меньшей, чем у органов исполнительной власти), могут, например, создавать за счет собственных средств дополнительные гарантии для защиты жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Органы местного самоуправления наделены и некоторыми контрольными полномочиями. Так, они могут осуществлять ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 353.1 ТК РФ), участвуют в проверках работодателей (ст. 360 ТК РФ).

Органы местного самоуправления участвуют и в отношениях по рассмотрению трудовых споров. В частности, согласно ст. 412 ТК РФ минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки.

В заключение можно сделать некоторые выводы.

Прежде всего приходится констатировать, что пока ни в науке, ни в законодательстве не сложилось достаточной ясности в понимании такого субъекта отношений трудового права на муниципальном уровне, как работодатель. Хотя оно может и должно быть. Очевидно, что Трудовой кодекс «признает» в качестве субъекта отношений трудового права на данном уровне орган местного самоуправления. И именно в этом качестве орган местного самоуправления участвует в большинстве общественных отношений, регламентируемых нормами трудового права: как собственно трудовых, так и непосредственно с ними связанных.

⁹ СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

¹⁰ См.: Бондаренко Э. Н. Муниципальное образование как субъект трудовых правоотношений // Журнал российского права. 2013. № 11. С. 93—97.



БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М., 2017.
2. *Бондаренко Э. Н.* Муниципальное образование как субъект трудовых правоотношений // Журнал российского права. — 2013. — № 11. — С. 93—97.
3. Вопрос — ответ // Глава местной администрации. — 2011. — № 6.
4. Комментарий к Федеральному закону от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (постатейный) / Е. Ю. Киреева, Д. И. Голушков, Е. А. Чершинцева, Т. А. Бирюкова, М. Ю. Зенков // СПС «КонсультантПлюс».

К ВОПРОСУ О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМА «РЕГУЛЯТОРНОЙ ГИЛЬОТИНЫ» ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Аннотация. В публикации доказывается нецелесообразность проведения «регуляторной гильотины» в трудовом законодательстве; приводятся примеры законов и нормативных правовых актов СССР и РСФСР, которые не представляется возможным признать утратившими силу, поскольку это приведет к правовому вакууму в регулировании труда отдельных категорий работников.

Ключевые слова: «регуляторная гильотина»; отмена нормативных правовых актов СССР и РСФСР; признание утратившими силу нормативных правовых актов; районные коэффициенты к заработной плате работников Крайнего Севера и местностей; приравненных к ним; надомники; лица, работающие вахтовым методом; унификация законодательства.



**Ирина Сергеевна
ЦЫПКИНА,**

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

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.077-082

I. S. TSYPKINA,

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

TO THE QUESTION OF EXPEDIENCY OF IMPLEMENTATION THE MECHANISM OF THE «REGULATORY GUILLOTINE» IN RELATION TO LABOUR LEGISLATION

Abstract. The publication proves the inexpediency of the "regulatory guillotine" in labor legislation; provides examples of laws and regulations of the USSR and the RSFSR, which it is not possible to recognize as invalid, because it will lead to a legal vacuum in the regulation of labor of certain categories of workers

Keywords: «regulatory guillotine», the abolition of normative legal acts of the USSR and the RSFSR, the recognition of invalid normative legal acts, district coefficients to the wages of workers of the Far North and areas equated to them, homeworkers, persons working on a rotational basis, the unification of legislation.

29 мая 2019 г. Правительством РФ был утвержден План мероприятий («дорожная карта») по реализации механизма «регуляторной гильотины»¹, целью которой является формирование современной, адекватной требованиям времени и технологического развития эффективной системы регулирования в соответствующей сфере общественных отношений². В связи с этим представляется необходимым рассмотреть вопрос о целесообразности ее проведения применительно к трудовому законодательству.

План включает в себя в том числе проекты постановлений Правительства РФ, предусматривающие признание утратившими силу с 1 января 2021 г. принятых ранее нормативных правовых актов Правительства РФ; отмену нормативных правовых актов, а также нормативных документов федеральных органов исполнительной власти; признание утратившими силу нормативных актов РСФСР; признание не действующими на территории РФ нормативных правовых актов СССР, содержащих обязательные требования в соответствующей сфере регулирования³.

Следует отметить, что в настоящее время действуют некоторые законы и множество подзаконных актов СССР и РСФСР, касающиеся различных институтов трудового права. Прежде всего это положения, устанавливающие районные коэффициенты к заработной плате работников Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним⁴. Многие подзаконные акты относятся к отдельным отраслям экономики⁵. Помимо этого, следует помнить о том, что сами Перечни северных

¹ План мероприятий («дорожная карта») по реализации механизма «регуляторной гильотины» (утв. Правительством РФ 29.05.2019 № 4714п-ПЗ6 // СПС «КонсультантПлюс».

² Методика исполнения плана мероприятий («дорожной карты») по реализации механизма «регуляторной гильотины» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Методика исполнения плана мероприятий («дорожной карты») по реализации механизма «регуляторной гильотины».

⁴ См., например: постановление Совета Министров СССР от 11 апреля 1985 г. № 298 ; от 23 сентября 1988 г. № 1114 ; постановления Правительства РФ от 27 мая 1992 г. № 348 ; от 16 июля 1992 г. № 494 ; от 12 ноября 1992 г. № 868 ; от 25 февраля 1994 г. № 155 ; распоряжения Совета Министров РСФСР от 19 марта 1969 г. № 562-р ; от 05.11.1978 № 2419 ; постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 08.10.1960 № 1167/26 ; от 30.04.1964 № 13 ; от 23.09.1969 № 379 ; от 27 июля 1959 г. № 527/13 ; от 31 марта 1960 г. № 453/9 ; № 458/9 ; № 470/9 ; № 476/9 ; от 18 июня 1960 г. № 815/17 ; от 7 сентября 1960 г. № 1089/23 ; от 7 октября 1960 г. № 1166/26 ; от 8 октября 1960 г. № 1167/26 ; от 3 ноября 1960 г. № 1251/28 ; от 22 ноября 1960 г. № 1296/30 ; от 29 ноября 1960 г. № 1310/29 ; от 23 сентября 1969 г. № 379/23 ; от 28 февраля 1974 г. № 46/7 ; от 2 июля 1987 г. № 403/20-155 ; от 17 октября 1988 г. № 546/25-5 ; от 29 июня 1990 г. № 258/10-64 ; постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 № 379/П-18.

⁵ См., например: постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 № 470/9 «Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников предприятий, организаций и флота рыбной промышленности» ; от 27 июля 1959 г. № 527/13 «Об утверждении коэффициентов к заработной плате работников предприятий и организаций нефтяной и газовой промышленности» ; от 15 февраля 1978 г. № 47/7-49 «О районном коэффициенте к заработной плате работников Соликамского целлюлозно-бумажного комбината Министерства целлюлозно-бумажной промышленности» ; от

районов были утверждены в 1960-е гг. и в последующем в них постоянно вносились изменения и дополнения⁶. Их невозможно просто отменить, ничего не предложив взамен, а это работа не только юристов, но и специалистов других сфер.

Отмена указанных нормативных актов повлечет за собой правовой вакуум, в частности при регулировании оплаты труда лиц, работающих в северных районах. Для того чтобы его ликвидировать, потребуются срочно принять новые акты, посвященные тем же вопросам, поскольку работники не должны пострадать в результате этих нововведений. В связи этим следует напомнить о резонансном постановлении Правительства РФ от 6 декабря 2016 г. № 1305 «О внесении изменений в перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей с ограниченными сроками завоза грузов (продукции)»⁷, согласно которому целый список территорий, которые на протяжении десятилетий считались районами Крайнего Севера либо местностями, приравненными к ним, отныне таковыми не являются⁸.

Проведение «ревизии» трудового законодательства в этой области требует экономического обоснования, для того чтобы установить районные коэффициенты, реально стимулирующие труд лиц, проживающих и работающих на Севере, с тем чтобы компенсировать повышенные затраты труда и стоимость жизни, ограничить, а там, где возможно, и устранить негативное воздействие природно-климатических факторов на здоровье человека⁹.

В качестве одного из принципов создаваемой новой системы регулирования в результате проведения «регуляторной гильотины» в соответствующей сфере провозглашен принцип приоритета законодательного уровня регулирования. Как указано в «дорожной карте», установление обязательных требований на подзаконном уровне допустимо только в случае, когда включение таких требований в законодательный акт невозможно либо нецелесообразно¹⁰. Естественно, что абсурдно издавать федеральный закон, посвященный районированию Крайнего Севера и, соответственно, установлению в них районных коэффициентов. Однако в данном случае унификация (но не отмена) действующих актов СССР и РСФСР, безусловно, необходима.

Кроме того, в настоящее время некоторые нормативные правовые акты де-юре не признаны утратившими силу, но применяются в той мере, в которой не противоречат действующему законодательству. Это, в частности, постановление Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. № 213 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий,

8 октября 1960 г. № 1167/26 «О районных коэффициентах к заработной плате работников государственных предприятий и организаций сельского и лесного хозяйства» и т.д.

⁶ См.: Указы Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. ; от 26 сентября 1967 г. ; постановление Совмина СССР от 3 января 1983 г. № 12.

⁷ СЗ РФ. 2016. № 50. Ст. 7120.

⁸ URL: <https://regnum.ru/news/society/2216249.html>.

⁹ См.: Гусов К. Н., Циндякина Е. П., Цыпкина И. С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практ. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2018.

¹⁰ Методика исполнения плана мероприятий («дорожной карты») по реализации механизма «регуляторной гильотины».



учреждений, организаций»¹¹; постановление ГКНТ СССР № 470, Госкомтруда СССР № 267 от 5 октября 1973 г. «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи»¹²; Положение об условиях и оплате труда работников театров» (утв. Минкультуры СССР 29 декабря 1976 г., согласовано с Госкомтрудом СССР, Минфином СССР и ВЦСПС)¹³; постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 (ред. от 17 января 1990 г., с изм. от 19 февраля 2003 г.) «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ»¹⁴ (далее — Основные положения). Признание их утратившими силу только обеднит действующее трудовое законодательство.

Так, в ТК РФ особенностям регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, посвящено всего 6 статей (297—303), в которых не нашли отражения вопросы, связанные с организацией вахтовых поселков и организацией медицинской помощи. Не нашло также отражения в Кодексе указание на то, что в тех случаях, когда работник по уважительным причинам своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и до объекта работы следовал самостоятельно, администрация предприятия возмещает ему транспортные расходы применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках (п. 5.8 Основных положений), а также на то, что работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха (п. 4.3 Основных положений). Д. И. Рогачев верно указывает на то, что организации вахтовых поселков, о которых говорится в ч. 3 ст. 297 ТК РФ, специально посвящены п. 3.1—3.6, 6.1, 8.2, 8.5—8.6 Основных положений¹⁵.

Таким образом, если в настоящее время отменить Основные положения о вахтовом методе, то мы также лишимся многих важных норм, регулирующих труд лиц, работающих вахтовым методом.

Но если в отношении Основных положений о вахтовом методе организации работ есть указание на то, что оно применяется в части, не противоречащей ТК РФ, то постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99 «Об утверждении Положения об условиях труда надомников»¹⁶ вообще было отменено в 2016 г., и, таким образом, труд этих работников регулируется лишь тремя статьями ТК РФ (310—313), которые не охватывают того широкого спектра вопросов, которые ранее были урегулированы в Положении, в частности, о преимущественном праве на заключение трудового договора в работе на дому (п. 4), о том, что на надомников, ранее не работав-

¹¹ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 11.

¹² Бюллетень Госкомтруда СССР. 1974. № 10.

¹³ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

¹⁵ См.: Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие / под ред. Н. Л. Лютова. М. : Проспект, 2018. С. 210.

¹⁶ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1.

ших, заводятся трудовые книжки после сдачи ими первого выполненного задания (п. 8), а из раздела III «Организация и условия труда» в ТК РФ нашли отражение лишь отдельные положения.

Помимо этого, существует также ряд законов РСФСР и СССР, таких как Федеральный закон от 2 декабря 1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности» (ст. 16)¹⁷, Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»¹⁸, содержащих отдельные положения, касающиеся трудовых прав работников, отмена которых просто невозможна. Более того, если при реформировании гражданского законодательства будет отменен Закон СССР от 31 мая 1991 г. № 2213-1 «Об изобретениях в СССР», то автоматически изобретатели при сокращении численности или штата работников лишатся преимущественного права на оставление на работе (ст. 35)¹⁹.

Отдельно необходимо остановиться на постановлении Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»²⁰, в котором содержится весьма важная норма о сокращенном рабочем времени для женщин, работающих в сельской местности (36-часовой рабочей неделе), поскольку данное положение до сих пор не нашло отражения в действующем Трудовом кодексе РФ.

Таким образом, действующее законодательство нуждается не в отмене ранее принятых актов, а в их унификации с учетом изменившихся условий экономики. Так, в сфере права социального обеспечения унификация законодательства нашла отражение в постановлении Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665, в соответствии с которым определены списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, включая прежние списки, касающиеся, в частности, педагогов, медицинских работников, лиц творческих профессий, которые продолжают действовать²¹.

Согласно Плану мероприятий по реализации механизма «регуляторной гильотины» работа по отмене нормативных правовых актов должна быть проведена менее чем за два года, в связи с чем уместно вспомнить опыт Международной организации труда. Рабочая группа по политике, касающейся пересмотра стандартов, созданная Административным советом МБТ в 1995 г., проводила работу по пересмотру и упорядочению актов МОТ с 1995 по 2001 г., в результате чего акты МОТ были проклассифицированы с точки зрения их актуальности²². Таким

¹⁷ СЗ РФ. 1996. № 6. Ст. 492.

¹⁸ Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 21. Ст. 699.

¹⁹ Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета СССР. 1991. № 25. Ст. 703.

²⁰ Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета РСФСР. 1990. № 24. Ст. 287.

²¹ О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение // СЗ РФ. 2014. № 30 (ч. II). Ст. 4306.

²² Подробнее см.: Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2013. С. 153.



образом, представляется, что пересмотр нормативных актов СССР и РСФСР применительно к регулированию трудовых отношений в кратчайшие сроки не реален и невозможен, поскольку он сопряжен или с их заменой на новые акты, или с унификацией действующего законодательства, которая «осуществляется в форме правотворческой, правоинтерпретационной и правоприменительной деятельности»²³, а это длительный процесс, результатом которого должно стать «обоснованное и согласованное обеспечение интересов сторон трудовых отношений и государства»²⁴.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Гусов К. Н., Лютов Н. Л.* Международное трудовое право : учебник. — М. : Проспект, 2013.
2. *Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С.* Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практ. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2018.
3. *Крылов К. Д.* Федеральное законодательное регулирование сферы труда // *Lex russica*. — 2017. — № 6. — С. 75—84.
4. *Потапенко Е. Г.* Унификация права: понятие, формы, методы (в контексте исследования унификации цивилистического процессуального права) // *Известия Саратовского университета. — Новая серия. — Сер. : Экономика. Управление. Право.* — 2017. — Вып. 3.
5. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие / под ред. Н. Л. Лютова. — М. : Проспект, 2018.

²³ *Потапенко Е. Г.* Унификация права: понятие, формы, методы (в контексте исследования унификации цивилистического процессуального права) // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. : Экономика. Управление. Право.* 2017. Вып. 3.

²⁴ *Крылов К. Д.* Федеральное законодательное регулирование сферы труда // *Lex russica*. 2017. № 6. С. 75—84.

Право социального обеспечения

К ВОПРОСУ О ВЫРАБОТКЕ НОВОГО ОБЩЕСТВЕННОГО ДОГОВОРА

Аннотация. В статье рассматривается необходимость пересмотра общественного договора в условиях кризиса модели социального государства и исчерпания парадигмы социальных отношений в том виде, как ее понимали на протяжении всего XX в. На основе анализа формулируются предложения по направлениям разработки отдельных аспектов нового социального контракта, которые учитывали бы революционные изменения, происходящие на рынке труда (автоматизация и роботизация производства и сферы обслуживания, разнообразие форм занятости), предлагается идея разработки матрицы рисков жизненного цикла.

Ключевые слова: общественный договор, рынок труда, роботизация, автоматизация, цифровая экономика, социальное обеспечение, социальное государство, матрица рисков жизненного цикла.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.083-097

Y. V. VORONIN,

Head of the scientific and educational Center for international cooperation in the field of labor and social security (ProMOT), Associate Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), PhD in economics, Honored lawyer of the Russian Federation, Class 1 State Counselor of the Russian Federation
voronin@gnext.ru
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

A. V. STOLYAROV,

Financial Commissioner Performance Support Service, Advisor to the Chief Financial Officer, graduate student of Academy of Labor and Social Relations
andreis0101@mail.ru
119454, Russia, Moscow, ul. Lobachevsky, 90

ON THE ISSUE OF DEVELOPMENT NEW SOCIAL CONTRACT

Abstract. The article deal with issues related to the exhaustion of the previously adopted paradigm of social relations reflected the crisis of the welfare states model and also problematizes the "social compact" concept. The authors formulate some approaches to the development of new principles of social relations under conditions of changes at the labor market as well as



**Юрий Викторович
ВОРОНИН,**

доцент кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат экономических
наук, заслуженный юрист
Российской Федерации,
voronin@gnext.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9



**Андрей Викторович
СТОЛЯРОВ,**

аспирант Академии труда
и социальных отношений
andreis0101@mail.ru
119454, Россия, г. Москва,
ул. Лобачевского, д. 90

© Ю. В. Воронин,
А. В. Столяров, 2019

in the social structure of the society in general. These new approaches are connected with the implementation of the idea “a life-cycle social risks matrix” as a basis for new combined social security system.

Keywords: *social compact (social contract), labor market, robotization, automation, digital economic, social insurance, welfare state, life-cycle social risks matrix.*

Элементы кризиса

Крупные социальные субъекты, которые мы называем в зависимости от методологических и культурных предпочтений классами, стратами и т.д., постоянно взаимодействуют между собой в процессе обеспечения жизнедеятельности социума, производства и присвоения материальных и духовных благ, с неизбежностью порождая некое неформализованное социальное соглашение, которое в общих чертах определяет отношения между этими субъектами и устанавливает руководящие принципы в создании экономических, социальных и политических институтов.

Сегодня наши подходы в основном базируются на идеях Ж.-Ж. Руссо об общественном договоре как имплементации в нормах права и институтах господствующего представления об общественном благе, причем само общественное благо рассматривается как надлежащее (справедливое) устройство общества. Концептуальным ядром теории Руссо является представление о народном суверенитете, на основании которого народом определяются нормы общественного устройства и в силу которого он — народ — вправе при необходимости пересмотреть эти нормы¹.

Такой подход неминуемо порождает вопросы, чрезвычайно трудно разрешимые на практике: чье представление (каких социальных групп) реализуется, где границы возможностей их реализации, какова цена (в том числе и социальная) реализации теоретических — по определению, частных — представлений об общественном благе, а также какова мера насилия, неизбежная и допустимая при имплементации общественного договора на практике².

Попытка Дж. Роулза, по большей части неудачная, переосмыслить концепт общественного договора с позиции рациональности коллективного субъекта, понимаемого как простая сумма рационально мыслящих индивидуумов³, ориентированных на построение справедливого общества⁴, вступает в противоречие с известными результатами исследований в области социальной психологии и экономики. Причем ее базовая посылка подвергается критике как со стороны со-

¹ Руссо Ж.-Ж. Трактаты. М., 1969. С. 311—318.

² Норт Д., Уоллис Дж., Вайнгаст Б. Насилие и социальные порядки : Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М., 2011. С. 426—432.

³ Роулз Дж. Теория справедливости. Новосибирск, 1995. С. 26.

⁴ Причем в данной конструкции априори постулируется положение, что общественные институты, получившиеся в результате такого договора, беспрекословно подчиняются выработанным принципам.

циальных психологов: в условиях конкуренции за ограниченный ресурс (и только в этих условиях) люди склонны к консолидации в группы, где в рамках процесса консолидации необоснованно приписывают позитивные качества членам своей группы, а негативные — столь же малообоснованно — представителям «чужих»⁵, так и с точки зрения экономики. В последней «теория рациональных ожиданий», выдвинутая Дж. Мутом еще в 1961 г. и развитая впоследствии нобелевскими лауреатами Р. Лукасом, К. Симсом и Т. Сарджентом, претендующими на методологическую новизну и роль неоклассики в политической экономии⁶, с самого момента своего рождения подвергалась обоснованной критике в силу очевидного несоответствия реальному положению дел и эвристической бесплодности⁷.

Следует отметить, что проблематика общественного договора сегодня интерпретируется в основном в терминах неолиберальной парадигмы, которая испытывает совершенно очевидный для любого непредвзятого наблюдателя кризис идентичности и эвристичности. Неслучайно возникают такие странные экономико-правовые конструкции, как «либеральный патернализм»⁸ и теория «подталкивания», уже получившие в отечественной научной литературе название постнеолиберализма⁹.

Но несомненно, что проблема общественного договора оказалась сегодня в фокусе общественной дискуссии, в связи с чем в условиях быстро идущих перемен мы сталкиваемся с необходимостью переопределения субъектов этого договора и его содержательного ядра — непротиворечивого конституирования и развертывания понятия «общественное благо» — или хотя бы «проявления» их нового содержания и объема. При этом значимым фактором анализа является то обстоятельство, что сами социальные субъекты находятся в процессе трансформации, о чем свидетельствуют множественные публикации как в России, так и за рубежом¹⁰.

Авторы не ставят перед собой задачу охватить все аспекты проблемы выработки нового общественного договора и намерены сконцентрировать внима-

⁵ Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. М., 1999. С. 89.

⁶ Претензия на новизну методологического подхода опирается на утверждение, что представители данного направления оперируют на макроэкономическом уровне, хотя такое утверждение представляется более чем спорным. См.: *Buiter W. The Role of Economic Policy After the New Classical Macroeconomics (Macroeconomic Analysis : essays in macroeconomics and econometrics) / ed. by D. Currie, R. Nobay. D. L., 1981. 269 p.*

⁷ И дело тут даже не в том, обладает или не обладает субъект, принимающий решение, всей доступной для него информацией при прогнозировании хозяйственного процесса, а в том, что экономические приоритеты для него могут не являться значимыми при принятии того или иного решения, т.е. имеется проблема в редукции субъекта до экономической функции.

⁸ См.: *Талер Р., Санстейн К. Nudge : Архитектура выбора. М., 2017. С. 240.*

⁹ *Глазьев С. Ю., Микерин Г. И. Либерально-патерналистская интерпретация «третьего пути» как реакция на переход к инновационной экономике // Российский экономический журнал. 2008. № 5—6.*

¹⁰ См., например: *Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / пер. с англ. М., 2014. 328 с. ; Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с нем. М., 2016. 208 с.*



ние — да и то скорее с позиции постановки задачи — на той его области, которую принято называть социально-трудовыми отношениями (при очевидной условности выделения данного объекта из всей совокупности социально-экономических отношений), а также на сфере социального обеспечения, понимаемой в широком — конституционном — смысле этого термина¹¹.

Подходя к проблеме осмысления новой конфигурации общественного договора, необходимо четко определить базовые характеристики его субъектов и условия их функционирования, концептуальное ядро («предмет») договора, граничные условия проектируемого социального порядка как с точки зрения желаемого, так и с точки зрения возможного с позиции ресурсных и социальных ограничений.

Все вышеперечисленное является, по сути, программой исследовательской работы, которую необходимо провести, чтобы иметь возможность адекватно ответить на поставленный вопрос о новой конфигурации общественного договора в социальной сфере, под которой в данном случае понимается совокупность как трудовых, так и собственно социальных отношений, выходящих за пределы сферы производства и вторичного распределения (например, сфера образования и здравоохранения).

Приступая к рассмотрению вопроса, необходимо сделать ряд замечаний по вопросу об общественном благе как предмете, вокруг которого ведется обсуждение. Представляется целесообразным обозначить некоторые презумпции, которые стороны дискуссии (осознанно или в силу их неотрефлексированности) обычно не артикулируют. Так, сторонники радикально рыночных подходов, ставящие во главу угла проблему эффективности¹², формально акцентируют внимание на негативном праве (свободах), оставляя на долю позитивного (собственно, прав) обеспечение того необходимого минимума, который позволяет избежать открытого социального конфликта. В области социального обеспечения такой подход структурируется в рамках системы различных пособий с проверкой нуждаемости¹³.

Подобный подход имеет под собой вполне рациональные основания, связанные с исчерпанием модели роста, основанной на кредитном стимулировании спроса¹⁴. Причем исчерпанным оказался как собственно спрос, что породило

¹¹ Здесь и далее рассматривается совокупность как негативных, так и позитивных прав индивида на обеспечение определенного объема его потребностей, вытекающих как из необходимости обеспечения простого воспроизводства жизни, так и из представления самого общества о надлежащем и общественно приемлемом.

¹² Такого рода постановка вопроса сама по себе является манипуляцией, поскольку понятие «эффективность», помимо чисто методологических проблем с его определением, содержит также скрытое основание, связанное с неопределенностью субъекта, в отношении которого она определяется, т.е. создает возможность для подмены субъекта в суждении в зависимости от целей доказывающего.

¹³ Нуждающимся по нуждаемости: идея Силуанова о пенсиях всколыхнула общественность // Экономика сегодня. 13.03.2017. URL: <https://rueconomics.ru/219620-nuzhdayushchimsyapo-nuzhdaemosti-ideya-siluanova-o-pensiyah-vskolyhnula-obshchestvennost> (дата обращения: 21.04.2019).

¹⁴ Арутюнова Г. И., Кирова И. В., Попова Т. Л. Близок ли конец капитализма? // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 9-1. С. 106—109.

феномен «экономики одноразовых вещей», так и возможность его стимулирования за счет потребительского кредитования. Последнее выразилось в росте закредитованности домохозяйств и самого бизнеса до уровней, когда возврат долга представляется проблематичным¹⁵. Одновременно была исчерпана и возможность географического расширения системы, поскольку в сферу «экономики кредитов» оказались вовлечены все без исключения территории земного шара.

Коль скоро капитализм является экстенсивной системой, основанной на экспансии, разрешение возникшего противоречия может осуществляться исключительно через создание рынков принципиально новых товаров. Поскольку таковых не наблюдается, а платежеспособный спрос на традиционные удовлетворен, единственным выходом является снижение издержек и превращение в товар того, что таковым не является. Отсюда все эти заявления о необходимости приватизации самих условий существования человека, в частности воды¹⁶, а также ограничение любых альтернативных способов жизнеобеспечения, например в форме налогообложения традиционных (нетоварных) способов ведения хозяйства (иначе говоря, вменение домохозяйствам издержек на занятия данными видами деятельности).

Кроме того, разрешение вышеозначенного противоречия осуществляется через превращение в товар самой субстанциальности человека как биологического существа. Отсюда проистекает не только коммерциализации медицины и образования, но и все расширяющаяся сфера активности «бизнеса» в сферах торговли органами (попытки введения «принудительного донорства»), репродуктивными способностями человека (суррогатное материнство), ювенальная юстиция и т.п. Суть этих явлений именно в поиске новых рынков и новых товаров в условиях кризиса, независимо от того, какие обоснования необходимости их внедрения приводятся публично.

Таким образом, есть весьма серьезные основания утверждать, что все проявляющиеся сегодня тенденции имеют совершенно рациональную экономическую подоплеку, хотя и представляются в форме моральных и правовых дискуссий. И рациональная основа — исчерпание модели роста, построенной на стимулировании спроса через потребительский кредит.

Собственно, именно эти господствующие в экономической политике большинства стран тенденции вызывают наибольшее сопротивление со стороны социума и провоцируют вопрос о формулировании нового социального контракта.

¹⁵ См.: International Debt Statistics // The World Bank, 2019. URL: <http://blogs.worldbank.org/opendata/2018-edition-international-debt-statistics-out> (дата обращения: 21.04.2019) ; Долги населения по крупнейшим странам мира // Персональная страница П. Рябова. 19.10.2016. URL: <https://spydell.livejournal.com/625085.html> (дата обращения: 21.04.2019).

¹⁶ См., например, неоднократные заявления председателя совета директоров корпорации Nestle Питера Брабека (Peter Brabeck-Letmathe) о том, что доступ к питьевой воде не может рассматриваться как естественное право человека (URL: <https://www.disclose.tv/water-is-not-a-human-right-claims-ceo-of-nestle-peter-brabeck-letmathe-312122>). Кроме того, подтверждением данной позиции являются неоднократные попытки (особенно в странах Латинской Америки) приватизации водных ресурсов, в том числе второго по объему запасов в мире водоносного горизонта «Гуарани», расположенного на территории Бразилии, Аргентины, Парагвая и Уругвая.



Трансформация рынка труда — новое и непонятное

Представляется, что продвигаемые якобы от имени всего бизнеса политиками и экспертами, стоящими на радикальных рыночных позициях, инициативы, вступают в неразрешимое противоречие с интересами других социальных субъектов. И здесь немаловажно оценить те «развилки» и «коридоры возможностей», которые объективно существуют и (или) возникают на современном этапе развития технологии и общества.

В последнее время стало очевидным, что основным объектом политики минимизации издержек стал труд и, шире, человек как его носитель. На это наложились объективные изменения в сфере труда, что создало одновременно множество возможностей и проблем для формирования общественного договора в XXI в., поскольку исторически занятость являлась основным структурным элементом общественного договора, формируя права и обязанности субъектов и непосредственно влияя на распределение ресурсов и власти в обществе.

В результате основной проблемой социального контракта в XXI в. стал растущий уровень неравенства в распределении богатства¹⁷. И, хотя можно отметить некоторый прогресс в сокращении масштабов нищеты и развитии человеческого потенциала, включая снижение уровня материнской и детской смертности, а также повышение уровня образования¹⁸, сохранение экстремальных форм бедности¹⁹ и социальная изоляция испытывающих ее слоев по-прежнему вызывают серьезную обеспокоенность.

Многие работники и их семьи во всем мире борются с низкими и колеблющимися доходами, плохими условиями труда и отсутствием социальной защиты. Многие из них продолжают жить в бедности, несмотря на тяжелую работу²⁰. Снижение темпов роста спроса, трансформация рынка труда и его перемещение в наименее развитые регионы мира, приведшее к снижению альтернативных издержек на труд, противостоят стремлению образованного и квалифицированного населения развитых стран к достойной и хорошо оплачиваемой работе, что порождает отмечаемый исследователями процесс размывания среднего класса и прекариатизации²¹. Кроме того, фактор социальной мобильности оказался переоцененным и не оправдал возлагавшихся на него надежд.

¹⁷ См., в частности: *Пикетти Т.* Капитал в XXI веке. М., 2015. 592 с. ; *Стиглиц Дж.* Великое разделение. М., 2016. 475 с.

¹⁸ Труд во имя человеческого развития, 2015 // Доклады о развитии человека / ООН, 2015. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf (дата обращения: 23.04.2019).

¹⁹ *Deaton A.* The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality. Princeton University Press, 2013. 360 p.

²⁰ Key Indicators of the Labor Market (KILM). 9th ed. // ILO. 2016—2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (дата обращения: 22.04.2019).

²¹ *Марыганова Е. А.* Размывание среднего класса угроза развитию социального государства // Управление. 2017. № 2 (16). С. 62—68.

В большинстве стран молодое поколение уже не может рассчитывать на достижение более высокого уровня жизни, чем их родители. Более того, на них часто переходит задолженность предшествующих поколений, которая образовалась в результате приобретения активов, к этому моменту уже в значительной мере (если не полностью) самортизированных. К этому добавляется растущее неравенство в доступе к здравоохранению, образованию, развитию навыков и занятости. Все это в совокупности препятствует социальной мобильности, одновременно сдерживая экономический и социальный прогресс²².

Негативное восприятие ситуации, особенно в среде среднего класса, усиливается ощутимым снижением реальной заработной платы и ослаблением уверенности в стабильности имеющегося дохода²³. Все это значимым образом влияет на формирование представления о соблюдении сторонами существующего общественного договора.

Хотя у народов очень разные подходы к тому, что считается справедливым распределением ресурсов, некоторые элементы являются общими для многих обществ: требование фактического равенства возможностей, адекватности вознаграждения и допустимая/необходимая степень перераспределения богатства от более успешных к менее успешным членам общества. Очевидно, что решение данных вопросов лежит в сфере социальной доктрины, а не технократических оптимизационных решений.

И то, что проблема неравенства недавно переместилась в центр глобальных дебатов, свидетельствует об осознании факта, что его — неравенства — дальнейшее нарастание несет в себе экзистенциальную угрозу для социума. Помимо того, что неравенство провоцирует нарастание социальных протестов во всех формах, включая терроризм и экстремизм, оно все чаще воспринимается как ограничитель возможностей дальнейшего развития человечества. А выявленное группой экономистов под руководством Томаса Пикетти возвращение степени

²² Achieving social justice through a demographic-driven initiative: Responding to the unique needs of youth, women and refugees // Tripartite Arab Meeting on the Future of Work. Beirut, 03.04.2017 // ILO. 2017—2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/--ro-beirut/documents/publication/wcms_549622.pdf (дата обращения: 23.04.2019).

²³ Реальные доходы домохозяйств в США с 1979 по 2011 г. практически не росли. За 1979—1999 гг. средний доход на одного члена семьи вырос на 218 %, однако медиана семейного дохода — только на 10 %. А доходы нижних 20 % семей даже снизились. Однако и этот рост во многом объясняется вовлечением в экономику женщин. Домохозяйства в целом стали значительно больше работать, чтобы сохранить привычный уровень потребления. При этом возник неожиданный эффект: заработная плата мужчин в этот период стала снижаться и в абсолютном, и в относительном выражении. За 1979—2011 гг. доходы мужчин, не получивших среднего образования, снизились на 33 %, в то время как у женщин только на 10 %. У получивших среднее образование, но не закончивших колледж мужчин заработная плата снизилась на 19,1 %, но у женщин она выросла на 3,6 %. Выпускники колледжей мужчины стали в эти годы получать на 11,7 % меньше, однако женщины получили прибавку в 5,7 %. И только обладатели степеней бакалавра и выше увеличили свои заработки за эти годы (на 16,3 и 30,8 %, соответственно). Расчитано по данным сайта US Bureau of Labor (URL: <http://www.bls.gov/data/#wages>).



неравенства в распределении доходов к уровню 1913 г. не может не вызывать серьезного беспокойства²⁴.

Какие силы разрушают общественный договор?

В последние десятилетия некоторые факторы, определяющие социальный баланс, являющийся основой общественного договора, подверглись драматическим изменениям. И одной из сфер, где действие этих сил проявилось в значительной мере, стала сфера трудовых отношений.

Фактор финансовой глобализации и модели открытых рынков

Одной из основных проблем, с которыми столкнулся общественный договор в XXI в., является глобализация экономики. Хотя глобализация открыла много возможностей, она также способствовала смещению баланса между трудом и капиталом, разрушению целых отраслей промышленности в менее развитых странах, усилению макроэкономической нестабильности и росту неравенства доходов как между странами, так и внутри стран между группами, интегрированными в глобальные рынки, и остальными, замкнутыми на внутривосточное потребление.

Масштабное дерегулирование рынков капиталов, товаров и труда, начавшееся с 1990-х гг., способствовало ускорению процессов поляризации общества по доходам²⁵. При этом там, где финансовые рынки доминируют над «реальной экономикой» (т.е. практически повсеместно), выгоды от экономической деятельности все больше концентрируются в руках узких групп, а не распределяются более широко вопреки усердно рекламируемой концепции «просачивания»²⁶. Это, в свою очередь, влечет рост нестабильности «развивающихся» экономик, все больше зависящих от конъюнктуры на рынках ведущих потребителей сырья и товаров, в первую очередь США.

Следствием кризисов экономических становятся масштабные социальные кризисы. Этот факт иллюстрируют долгосрочные последствия кризиса 2008 г., которые, несмотря на некоторую расчистку банковских балансов от плохих долгов и токсичных активов²⁷, продолжают оказывать влияние на экономическую и соци-

²⁴ World Inequality Report. 2018 // World Inequality Database. 14.12.2018. URL: <https://wir2018.wid.world/> (дата обращения: 22.04.2019).

²⁵ Cyclical Upswing, Structural Change // World Economic Outlook, April 2018 // IMF. 2018. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2018/03/20/world-economic-outlook-april-2018> (дата обращения: 23.04.2019).

²⁶ Справедливая глобализация: создание возможностей для всех // Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации. 2004. URL: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/realm/ilc/ilc92/pdf/rep-wc.pdf> (дата обращения: 23.04.2019) ; Quiggin J. Five Zombie Economic Ideas That Refuse to Die // Foreign Policy. October 15, 2010. URL: <https://foreignpolicy.com/2010/10/15/five-zombie-economic-ideas-that-refuse-to-die/> (дата обращения: 23.04.2019).

²⁷ Заметим, что эта «расчистка балансов» осуществляется повсеместно исключительно за счет налогоплательщиков, как это было в случае с Lehman Brothers, банками Кипра, да и с российскими банками типа «Открытие», «БИН-банк», «Промсвязьбанк» и т.п.

альную ситуацию: производственные инвестиции и доходы населения не растут, потребительский спрос стагнирует, соответственно, практически не растет спрос на рынке рабочей силы²⁸.

Ряд стран, в первую очередь, США, реагируя на происходящие изменения, фактически перешли к политике скрытого протекционизма и ограничения импорта, что позволило за короткий срок добиться достаточно устойчивого роста предложения рабочих мест²⁹.

Технологические вызовы на рынке труда

Утверждается, что глубокие технологические изменения, такие как роботизация и цифровизация, которые некоторые исследователи и политики с легкой руки Клауса Шваба называют «четвертой промышленной революцией», могут оказать масштабное преобразующее влияние на сферу труда. Существуют даже апокалиптические сценарии (которые, впрочем, существуют во все времена), предрекающие «гонку против машины»³⁰ и даже судьбу лошади для человека в условиях «безработного будущего»³¹. Другие указывают на адаптивные способности общества реагировать на эти изменения и возможности, возникающие в части большего распространения творческого труда.

Однако такая обеспокоенность представляется несколько преувеличенной. За прошедший с 2000 г. период никакого драматического проникновения роботов в промышленность не произошло. По состоянию на 2016 г. лидерами по проникновению роботов в экономику (более 300 на 10 000 работающих) являлись, соответственно, Корея, Сингапур, Германия, Япония³², в то время как в странах, являющихся сегодня основными «фабриками» мира (Индонезия, Малайзия, Вьетнам, Китай), их проникновение весьма незначительно. Более того, Китай, который рассматривается как пример роботизированной фабрики будущего, демонстрирует амбивалентность процесса роботизации, в том числе и в части влияния на рынок труда. Так, внедрение роботов на некоторых предприятиях текстильной промышленности не привело к сопоставимому высвобождению рабочих рук. Значительная часть из высвобожденных работников была повторно трудоустроена на тех же предприятиях в связи с расширением. В тех же США с их крайне высокой стоимостью труда темпы роботизации остаются ниже темпов создания новых рабочих мест. Так, в 2015 г. в США была установ-

²⁸ Исключение составляют только страны, которые, подобно США, де-факто проводят политику протекционизма, направленную на возврат рабочих мест в страну и ограничение импорта.

²⁹ Employment Situation Summary // US Department of Labor. April 5, 2019. URL: <https://www.bls.gov/ces/> (дата обращения: 23.04.2019).

³⁰ Brynjolfsson E., McAfee A. Will Humans Go the Way of Horses? // Foreign Affairs. July-August 2015. URL: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-06-16/will-humans-go-way-horses> (дата обращения: 22.04.2019).

³¹ Ford M. Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future. Basic Book. New York, 2015. 334 p.

³² Robot density rises globally // IFR Press Releases. Frankfurt, Feb 07, 2018. URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-density-rises-globally> (дата обращения: 22.04.2019).



лена 31 тыс. роботов. При этом ежемесячно в стране создавалось около 38 тыс. рабочих мест³³.

Немаловажным фактором является и отраслевая специфика процессов роботизации. В наибольшей мере роботизации на протяжении последних лет подвергались автомобильная и электронная отрасли промышленности. В остальных отраслях процессы распространения роботов существенно отставали³⁴.

Помимо сказанного выше, существует также методологическая «развилка» в части выбора модели роботизации. Имеются два ее базовых варианта: китайский и европейский. Перечисленные выше страны-лидеры (особенно европейские) ориентированы на роботизацию сложных технологических процессов (что, по всей видимости, характерно для автомобилестроительной промышленности), т.е. на «умных роботов», в то время как Китай — на автоматизацию простых операций (что больше соответствует потребностям микроэлектроники, где велик процент «человеческой ошибки»). Очевидно, что следствием реализации каждой из этих моделей станут различные по своему характеру структурные сдвиги на рынке труда.

Кроме того, необходимо учитывать, что роботизация автоматически не заменяет человека в существующих процессах. Ее применение наиболее эффективно там, где изначально все процессы проектируются с учетом возможностей роботов. А это предполагает, что «замещение» человека будет происходить постепенно, по мере выбытия существующих основных фондов (а это не одно десятилетие, особенно если рассматривать такие отрасли, как автомобилестроение и электроника, где большинство фондов вполне современные).

Очевидно, что реалистичная оценка социальных последствий автоматизации и роботизации и конструирование на базе этой оценки адекватной системы социального обеспечения потребуют комплексного учета как модели самой автоматизации, так и прогноза развития отдельных отраслей, в которых роботизация будет применяться, а также последовательности и масштабов выбытия имеющихся фондов. Отсюда очевидно, что массовая автоматизация вступает в неустраиваемое противоречие с радикальной рыночной идеологией, отрицающей планирование и соответствующие методы управления экономикой и социальными процессами³⁵. Неконтролируемые же процессы автоматизации неизбежно приведут к острым социальным конфликтам, в результате которых могут происходить в том числе процессы разрушения промышленной базы, являвшейся платформой для внедрения новых технологий.

Здесь необходимо также остановиться на широко используемом в последнее время конструкте «цифровая экономика». С нашей точки зрения, он является ско-

³³ *Smith R.* Apple's Biggest Contractor Builds a Robot Army // *FOXBusiness*, 08.06.2016. URL: <https://www.foxbusiness.com/markets/apples-biggest-contractor-builds-a-robot-army> (дата обращения: 23.04.2019).

³⁴ *Бойко А.* Рынок современной робототехники в оценках IFR RoboTrends.ru // *RoboTrends*. 22.04.2017. URL: <http://robotrends.ru/pub/1716/rynok-sovremennoy-robototekhniki-v-ocenках-ifr---robotrends.ru> (дата обращения: 22.04.2019).

³⁵ Данное противоречие весьма отчетливо осознается в Китае, который является сегодня лидером по темпам автоматизации. См., например: *Companies embracing robotics for production efficiency, profit* // *China Daily*. 27.06.2016. URL: http://www.chinadaily.com.cn/business/tech/2016-06/27/content_25867180.htm.

рее метафорой, отсылающей к совокупности разнородных технологий, основанных на обработке и передаче информации в цифровом масштабе³⁶. Однако нельзя не отметить, что внедрение «цифровых технологий» обеспечивает улучшение и упрощение процедур информационного обмена во всех сферах деятельности, что, в свою очередь, экономит время на проведение процедур согласования, обмена информацией и принятия решений, снижая попутно риски ошибки в силу обеспечения доступа к большему, чем в иных условиях, объему информации. Так, услуги мобильной связи позволяют сельхозпроизводителям в отдаленных районах эффективней договариваться по вопросам сбыта продукции.

Дистанционная работа обеспечивает экономию ресурсов и в конечном счете времени как невозполнимого базового ресурса, а также позволяет вовлекать в производственные процессы лиц, которым раньше трудоустройство было недоступно в силу различных обстоятельств (например, лицам с ограниченной подвижностью, родителям с маленькими детьми или лицам, обеспечивающим уход за членами семьи).

Таким образом, само по себе снижение коммуникационных и транзакционных издержек не только не ведет с неизбежностью к высвобождению труда, но и создает возможности для расширения сферы его применения.

Организационные вызовы на рынке труда

Новые формы занятости, возникшие на технологическом базисе цифровых технологий, с неизбежностью вступают в конфликт с традиционно понимаемыми правами и обязанностями субъектов трудовых отношений. В то время как существующая система построена на тезисе, что работодатели несут ответственность за благосостояние привлеченной рабочей силы, а работник выполняет производственные функции лично и под контролем нанимателя, в экономике «по требованию» и работодатель, и работник такую ответственность принимают весьма неохотно и далеко не всегда. Более того, сама функция работодателя может расщепляться на «покупателя» труда (т.е. того, кто запрашивает услуги) или «организатора» (платформу)³⁷. Примеры такого расщепления функций демонстрируют системы, подобные Uber или Яндекс.

В настоящее время многие страны пытаются определить статус таких работников и обеспечить их соответствующую защиту, принимая во внимание, что границы между трудовым и коммерческим правом размыты. Хотя эти новые формы занятости в настоящее время затрагивают меньшинство, многие наблюдатели

³⁶ Заметим, что сколько-нибудь приемлемого и общепринятого определения «цифровой экономики» как категории на сегодняшний день не выработано, что не позволяет строго подходить к анализу влияния этого феномена на социальные и экономические процессы. В этой связи мы будем рассматривать «цифровую экономику» как совокупность технологий, обеспечивающих хранение, обработку и обмен информацией, на базе которых осуществляется снижение транзакционных издержек во всех сферах деятельности, включая управление и социальное взаимодействие.

³⁷ *Stefano V. de*. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy» // International Labor Office. Geneva, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (дата обращения: 22.04.2019).



ожидают, что в ближайшем будущем численность охваченных ими людей будет расти в геометрической прогрессии.

Еще одним вызовом является распространение неформальной занятости, которая во многих регионах мира является источником высокого неравенства и бедности, низкого уровня гарантированного дохода и оторванности от системы социального страхования. Неформальная экономика процветает в условиях низкого уровня экономического и технологического развития, связанного с дефицитом спроса на массовый квалифицированный и достойно оплачиваемый труд. Существующие институты трудовых отношений сталкиваются с трудностями в решении этих проблем и пока не справляются с задачей поиска новых способов агрегирования интересов работников³⁸.

Рост неформальной занятости является значимым индикатором неблагополучия в системе. Эффективный общественный договор требует справедливого баланса между правами и обязанностями, эффективного применения закона и соответствующих ему правоприменительных практик, а также эффективных механизмов подотчетности. Если граждане не могут доверять государству, если законы не соблюдаются справедливым и эффективным образом, если правовые и институциональные основы функционирования воспринимаются как неэффективные, если налоговая система не воспринимается как справедливый и эффективный механизм для финансирования общественных потребностей, соблюдение формальных условий общественного договора, отраженных в нормах права, будет оставаться низким.

Третьим аспектом структурных изменений на рынке труда стало ослабление его («труда» как консолидированного социального субъекта) организационной структуры. Рост безработицы и неполной занятости, связанные с перемещением производства в страны Юго-Восточной Азии, на фоне обеспеченного технологическими новациями и доступностью потребительского кредита роста материальной обеспеченности, способствовал изменению характера трудовых отношений и ослаблению институтов рынка труда, прежде всего профсоюзов. При этом сами профсоюзы также не продемонстрировали должной гибкости в адаптации к быстро меняющимся условиям.

Ослабление позиции профсоюзов привело к утрате ими влияния на процесс проведения коллективных переговоров и в сфере организации коллективных действий. Некоторые исследователи даже высказывали опасения, что данный процесс будет только ускоряться по мере развития «нестандартных» форм занятости³⁹. Однако в ряде стран на политическом уровне были предприняты меры по активизации коллективных переговоров, что позволило частично охватить их условиями не только малые и средние компании, но даже часть мигрантов⁴⁰.

³⁸ *Sen R., Lee Ch.* Workers and social movements of the developing world: Time to rethink the scope of industrial relations? // *International Labor Review*. 07.04.2015. URL: doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00224.x.

³⁹ *Degryse Ch.* Digitalisation of the economy and its impact on labour markets // *Working Papers / European Trade Union Institute*. 2016. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> (дата обращения: 22.04.2019).

⁴⁰ *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*. ILO. Geneva, 2015. 162 p.

Направления поиска решения

Сегодня признается, что избыточное неравенство препятствует устойчивому экономическому росту и подрывает потенциал развития⁴¹. Тем не менее похоже, что это осознание еще предстоит воплотить в конкретную политику, чтобы осмысленно решить проблему и подойти к выработке обновленного общественного договора.

В то время как нарастание нестабильности увеличивает потребность в расширении перераспределительных механизмов, бюджетные возможности практически повсеместно сокращаются в результате сохранения политики свободы перемещения капиталов, от которой выигрывают прежде всего транснациональные компании и банки. Международные институты лишь констатируют факт эрозии фискального суверенитета, однако не пытаются выйти за пределы господствующей парадигмы, что заставляет ожидать продолжения процессов роста неравенства как между странами, так и внутри каждой из них.

Системы социальной защиты вместе с налоговыми системами являются ключевыми инструментами политики перераспределения. Мы можем наблюдать, что недавно большое количество развивающихся стран (в том числе Польша и Китай через снижение ранее установленного возраста выхода на пенсию), расширили свои системы социальной защиты с целью сокращения бедности и устранения неравенства. Однако ряд стран пошли по пути сокращения системы социальных гарантий, в первую очередь в части пенсионного обеспечения, что неминуемо должно подстегнуть процессы имущественного расслоения.

Вместе с тем можно констатировать, что пока еще не выработаны даже на теоретическом уровне эффективные механизмы адаптации перераспределительного контура экономики (а значит, и правового регулирования этих вопросов) к быстрому и постоянному изменению технологических и социальных условий. И сегодня необходимо приложить дополнительные усилия для обеспечения того, чтобы механизмы социальной защиты могли и впредь выступать в качестве инструмента социальной солидарности, основанной на принципах перераспределения рисков между поколениями и внутри них с учетом как способности участников системы оплачивать свое участие, так и потребности в получении выплат.

Способность страны обеспечить адекватную занятость и социальную защиту работникам с различными формами занятости станет лакмусовой бумажкой для проверки ее готовности к идущей трансформации рынка труда. Только в этом случае общество сможет в полной мере использовать экономические возможности, предоставляемые новыми технологиями и автоматизацией. Обеспечение социальной защиты работников, вовлеченных как в новые, так и в ранее существовавшие формы занятости, характеризующиеся высокой уязвимостью, волатильностью и подверженностью различным рискам, приобретает сегодня решающее значение.

В практическом плане это потребует подготовки и реализации институциональных решений, направленных на усиление представительства различных групп

⁴¹ См., например: *Ostry J., Berg A., Tsangarides Ch. Redistribution, Inequality, and Growth // IMF. Feb. Washington, 2014. 30 p.*



работников и работодателей, сегодня исключенных из процессов выработки решений. Осуществлять это вовлечение необходимо за счет инициирования процессов создания широких коалиций представителей таких групп, как самозанятые, мигранты (внутренние и внешние), занятые в неформальном секторе, различные кооперативы, группы пользователей, ассоциации трейдеров и иные организации гражданского общества, основанные на членстве. Необходимы определенная «реновация» профсоюзного движения, в том числе и на основе национально-территориальных организаций (землячеств); со стороны работодателей — решение задачи эффективного представления интересов малых и средних предприятий. Эффективность социального диалога в существенной мере зависит от достижения такого представительства.

В ряде стран уже существуют механизмы обеспечения социальной защиты «уязвимых групп работающих», в том числе лиц, занятых у нескольких работодателей⁴², самозанятых и индивидуальных предпринимателей⁴³. Они могут дать ценные уроки для адаптации систем социальной защиты к сегодняшним потребностям работников.

В области теории построения принципиально новой системы социального обеспечения населения страны необходимы также выработка механизмов адаптации к происходящим изменениям и их закрепление в новом общественном договоре. Одним из основных инструментов адаптации к быстро изменяющимся условиям могут стать детальная разработка и последующая имплементация принципа построения **матрицы рисков жизненного цикла**, которая бы охватывала и описывала весь перечень социальных и индивидуальных рисков, сопутствующих человеку на всех этапах его жизни и деятельности. Анализ характера и природы каждого риска позволит определить организационные формы защиты и источники их финансирования (покрытия), а матричная структура обеспечит достаточную гибкость системы в условиях постоянных изменений при сохранении концептуального и методологического единства подходов к решению возникающих задач.

В заключение еще раз повторим достаточно очевидное утверждение, что для преодоления вызовов сегодняшнего дня необходим системный подход к выработке решений, охватывающий концептуальные, экономические и институциональные аспекты разработки проблемы, а также содержащий в себе четко артикулированный образ желаемого будущего.

⁴² В нашем случае вопрос такой занятости даже не рассматривается (хотя технические возможности имеются), что приводит к увеличению нагрузки по уплате страховых взносов у работников, занятых на нескольких работах. Очевидно, что такое положение не способствует легализации вторичного найма.

Не в меньшей степени целесообразно и углубленное рассмотрение вопроса перехода к учету и налогообложению доходов домохозяйств, а не отдельных работающих, поскольку принятая сегодня в России модель ставит в относительно худшие условия домохозяйства с большим числом лиц, находящихся на иждивении.

⁴³ Promoting Formal Employment Among Youth. Innovative Experiences in Latin America and the Caribbean. ILO. Geneva, 2015. 63 p.; Eichhorst W., Holger H., Rinne U. Youth Unemployment in Europe: What to Do about It? // Policy Paper. Bonn, July 2013. No. 65. 17 p.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Глазьев С. Ю., Микерин Г. И. Либерально-патерналистская интерпретация «третьего пути» как реакция на переход к инновационной экономике // Российский экономический журнал. — 2008. — № 5—6.
2. Марыганова Е. А. Размывание среднего класса — угроза развитию социального государства // Управление. — 2017. — № 2 (16). — С. 62—68.
3. Норт Д., Уоллис Дж., Вайнгаст Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. — М., 2011. — 479 с.
4. Пикетти Т. Капитал в XXI веке. — М., 2015. — 592 с.
5. Ролз Дж. Теория справедливости. — Новосибирск, 1995. — 535 с.
6. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. — М., 1999. — 435 с.
7. Руссо Ж.-Ж. Трактаты. — М., 1969. — 704 с.
8. Стиглиц Дж. Великое разделение. — М., 2016. — 475 с.
9. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / пер. с англ. — М., 2014. — 328 с.
10. Талер Р., Санстейн К. Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье. — М., 2017. — 240 с.
11. Труд во имя человеческого развития : доклад о человеческом развитии, резюме. — ООН, 2015. — 32 с.
12. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с нем. — М., 2016. — 208 с.
13. Buiter W. The Role of Economic Policy After the New Classical Macroeconomics (Macroeconomic Analysis: essays in macroeconomics and econometrics) / ed. by D. Currie, R. Nobay. — D. L., 1981. — 269 p.
14. Cyclical Upswing, Structural Change. World Economic Outlook, April 2018 // IMF. 2018. — 282 p. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2018/03/20/world-economic-outlook-april-2018> (дата обращения: 23.04.2019).
15. Deaton A. The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality. — Princeton University Press, 2013. — 360 p.
16. Eichhorst W., Holger H., Rinne U. Youth Unemployment in Europe: What to Do about It? // Policy Paper. — Bonn. July 2013. — No. 65. — 17 p.
17. Ford M. Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future. Basic Book. — New York, 2015. — 334 p.
18. Ostry J., Berg A., Tsangarides Ch. Redistribution, Inequality, and Growth // IMF. — Feb. Washington, 2014. — 30 p.
19. Promoting Formal Employment Among Youth. Innovative Experiences in Latin America and the Caribbean. — ILO. — Geneva, 2015. — 63 p.
20. World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs. — ILO. — Geneva, 2015. — 162 p.





**Владимир Иванович
ЕВТУШЕНКО,**

заведующий базовой
кафедрой

Белгородского

государственного

национального

исследовательского

университета,

кандидат юридических наук

77712@live.ru

308600, Россия, г. Белгород,

ул. Победы, 83

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ПРАВ И СВОБОД ЭКОЛОГИЧЕСКИХ МИГРАНТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ¹

Аннотация. В статье проанализированы возможные направления создания правового механизма защиты прав и свобод экологических мигрантов в законодательстве РФ. В статье анализируется основной законодательный акт с точки зрения расширения сферы его действия, в том числе и на экологических мигрантов, выделяются два основных направления его возможной переработки и совершенствования. Наиболее простым решением проблемы экологических мигрантов из зарубежных стран для Российской Федерации и российского законодательства может являться расширение практики применения ст. 12 Федерального закона «О беженцах», предусматривающей предоставление иностранным гражданам и лицам без гражданства по гуманным основаниям статуса «временного убежища на территории Российской Федерации». Автором показано, что в качестве причины предоставления иностранному гражданину или лицу без гражданства такого правового статуса может выступать и угроза жизни и здоровью в результате нарушения конституционного права человека и гражданина на благоприятную окружающую среду в месте его постоянного проживания или пребывания. Для того, чтобы вынужденные мигранты могли претендовать на возможность получения временного убежища на территории Российской Федерации, необходимо внести изменение в п. 2 ст. 2 Закона РФ «О беженцах» с целью снятия ограничения сферы действия нормативного акта. При этом для защиты прав и свобод внутриперемещенных экологических мигрантов в России соответствующие изменения должны быть включены в определение понятия «вынужденный переселенец» в Федеральном законе «О вынужденных переселенцах».

Ключевые слова: экологическая миграция, вынужденная миграция, беженец, экологический беженец, временное убежище, внутриперемещенное лицо, вынужденный переселенец.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.098-105

V. I. YEVTUSHENKO,

Head of the basic Department

Belgorod state national research University, PhD in law

77712@live.ru

308600, Russia, Belgorod, ul. Pobedy, 83

SOCIAL AND LEGAL MECHANISM OF PROTECTION OF RIGHTS AND FREEDOMS OF ENVIRONMENTAL MIGRANTS IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. *The article analyzes the possible directions of creating a legal mechanism to protect the rights and freedoms of environmental migrants in the legislation of the Russian Federation. Analyzing the main legislative act from the point of view of expansion of its sphere of action, including, and on ecological migrants, in article two main directions of its possible processing and improvement are allocated. The simplest solution to the problem of environmental migrants from foreign countries for the Russian Federation and Russian legislation may be to expand the practice of applying article 12 of the law of the Russian Federation "on refugees", which provides for the provision of foreign citizens and stateless persons on humanitarian grounds the status of "temporary asylum in the territory of the Russian Federation". The author shows that the threat to life and health as a result of violation of the constitutional right of a person and a citizen to a favorable environment in the place of his permanent residence or stay can act as a reason for granting a foreign citizen or stateless person such legal status. In order for forced migrants to qualify for temporary asylum in the territory of the Russian Federation, it is necessary to amend paragraph 2 of article 2 Of the law of the Russian Federation "on refugees" in order to remove the limitation of the scope of the normative act. At the same time, in order to protect the rights and freedoms of internally displaced environmental migrants in Russia, relevant changes should be included in the definition of the term "forced migrant" in the Law of the Russian Federation "on forced migrants".*

Keywords: *ecological migration, forced migration, refugee, ecological refugee, temporary asylum, internally displaced person, internally displaced person.*

В связи с увеличением количества лиц, вынужденных покинуть место своего постоянного проживания или временного пребывания в связи с угрозой жизни и здоровью по причине нарушения конституционного права человека и гражданина на благоприятную окружающую среду в определенном районе вследствие стихийных бедствий (землетрясений, извержений вулкана, тайфунов и т.д.), крупных техногенных аварий, резких изменений климатических условий, ростом негативного влияния на окружающую среду со стороны промышленных предприятий и в результате неразумной или преступной народнохозяйственной деятельности, перед международным сообществом и отдельными государствами,



в том числе и Россией, встает вопрос о необходимости создания правового механизма защиты прав и свобод данной категории вынужденных мигрантов. В научной литературе и на уровне общественного обсуждения они почти официально получили свое наименование — «экологические мигранты», а в случае если миграция происходит между двумя различными странами — «экологические беженцы»².

В то же время рассмотрение данного вопроса на уровне различных международных форумов, регионов и отдельных государств не привело даже к выработке определенной концепции ни международного соглашения, ни проектов внутригосударственных нормативных актов, регулирующих миграционные процессы, вызванные экологическими причинами, и определяющих правовой механизм защиты прав и свобод экологических мигрантов. В процессе обсуждения путей решения данной проблемы наиболее приемлемым вариантом, как правило, признается расширение сферы действия основополагающего международного соглашения в области защиты вынужденных мигрантов — Конвенции ООН 1951 г. «О правовом статусе беженца» и соответствующих внутригосударственных нормативных актов в том числе и на экологических мигрантов.

В Российской Федерации такого рода нормативный акт — Федеральный закон «О беженцах» (далее — Закон «О беженцах»), регулирующий внешнюю вынужденную миграцию беженцев — лиц, покинувших государство своей гражданской принадлежности или постоянного места жительства по причине преследования по признаку расы, вероисповедания, гражданства, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений, был принят в 1993 г.

Анализируя данный нормативный акт с точки зрения расширения сферы его действия, в том числе и на экологических мигрантов, можно выделить два основных направления его возможной переработки и совершенствования.

Наиболее простым решением проблемы экологических мигрантов из зарубежных стран для Российской Федерации может являться расширение практики применения ст. 12 Закона «О беженцах», предусматривающей предоставление иностранным гражданам и лицам без гражданства по гуманным основаниям правового статуса «временного убежища на территории Российской Федерации». Вполне логично, что в качестве причины предоставления иностранному гражданину или лицу без гражданства такого правового статуса может выступать и угроза жизни и здоровью в результате нарушения конституционного права человека и гражданина на благоприятную окружающую среду в месте его постоянного проживания или пребывания.

Данной возможности препятствует норма закона, закрепленная в п. 2 ст. 2 Закона «О беженцах», которая вводит ограничения на сферу действия нормативного акта, запрещая его применение в отношении лиц, покинувших государство своего постоянного места жительства по причине произошедшей в ней эпидемии или другой чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера.

Необходимо отметить, что угроза жизни и здоровью человека из-за нарушения конституционного права на благоприятную окружающую среду в результате

² См., например: *Дубовик О. Л.* Современные эколого-правовые конфликты в области охраны климата и борьбы с глобальным потеплением // *Экологическое право.* 2018. № 5. С. 37—42.

изменения окружающей природной среда вследствие промышленной деятельности и неразумной или преступной природоустроительной деятельности даже в данной редакции может являться поводом для предоставления временного убежища на территории Российской Федерации. Но пока такого рода практика предоставления временного убежища в России не зарегистрирована.

Применение подобного правового механизма работы с экологическими мигрантами позволит с наименьшими затратами решить вопрос, например, законности пребывания иностранных граждан и лиц без гражданства на территории Российской Федерации в случае их единичного или массового прибытия в страну, вызванного опасениями за свою жизнь и здоровье вследствие произошедших чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, стихийных бедствий и других экологических катаклизмов.

В то же время данная мера не позволяет говорить о полном решении проблемы защиты прав и свобод экологических мигрантов, а также оказании помощи данной, зачастую не менее обездоленной, категории вынужденных мигрантов. Это связано с тем, что правовой статус иностранного гражданина или лица без гражданства, имеющего временное убежище на территории Российской Федерации, не дает никаких льгот и преимуществ, кроме возможности законно находиться на территории России в течение всего срока действия статуса. Временное убежище в Российской Федерации предоставляется на срок один год с возможностью его продления на тот же срок. Какие-либо компенсации, возможность предоставления хотя бы временного жилья, выплаты денежных пособий и т.д. данным статусом не предусмотрены.

В то же время возможно предоставление лицам, имеющим временное убежище на территории Российской Федерации, дополнительных льгот различными подзаконными актами. Так, например, в период массового прибытия граждан Украины на территорию Российской Федерации в 2014—2016 гг., помимо предоставления временного убежища в Российской Федерации, прибывших размещали в центрах временного содержания. Например, на территории Белгородской области, которая наряду с Ростовской областью являлась одним из основных регионов приема жителей Донецкой и Луганской областей, было подготовлено 82 пункта временного размещения мигрантов, им предоставляли бесплатное питание, выплачивались компенсации и т.д. Все это регламентировалось отдельными правовыми актами как на федеральном³, так и на региональном уровне⁴.

³ Постановление Правительства РФ от 22.07.2014 № 690 «О предоставлении временного убежища гражданам Украины на территории Российской Федерации в упрощенном порядке» (вместе с Временными правилами предоставления временного убежища на территории Российской Федерации гражданам Украины и лицам без гражданства, постоянно проживавшим на территории Украины, прибывшим на территорию Российской Федерации в поисках убежища, в упрощенном порядке) (в ред. постановления Правительства РФ от 08.08.2017 № 950) // СЗ РФ. 2014. № 30 (ч. II). Ст. 4326.

⁴ См., например: постановление Правительства Белгородской области от 22.09.2014 № 356-пп «Об оказании адресной финансовой помощи гражданам Украины, имеющим статус беженца или получившим временное убежище на территории Российской Федерации и проживающим на территории Белгородской области в жилых помещениях



Также параллельно осуществлялась отправка лиц, получивших временное убежище по регионам России. Причем распределение по субъектам Федерации осуществлялось достаточно интересно — по сути, это была попытка отправить иностранных граждан и лиц без гражданства, ищущих убежище, далеко не в самые экономически благополучные регионы России. Вполне понятна и экономия бюджета — в таких регионах дешевле предоставить социальное жилье, да и подход не нов — аналогично выглядит и распределение по национальной программе помощи соотечественникам.

Социальной и правовой успешности разрешения данной крайне сложной миграционной обстановки способствовали ряд специфических обстоятельств, к которым относится, например:

- «...этническая, религиозная, языковая и историческая близость населения востока Украины к населению России;
- общая граница, отсутствие визового режима;
- политическая ситуация в Украине;
- затраты на социальную интеграцию со стороны государства были снижены благодаря наличию родственников в России у значительной части переместившихся в Россию лиц. Помимо этого, благодаря активности гражданского общества гражданам Украины была оказана материальная и организационная поддержка за счет благотворительности...»⁵ и др.

Представляется, что, несмотря на достаточно уникальный правовой и социальный характер данного массового прибытия граждан Украины на территорию Российской Федерации, практика его правового разрешения должна быть учтена при создании правового механизма регулирования действий органов государственной власти как на федеральном, так и на региональном уровне, органов местного самоуправления при массовом прибытии иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации, в том числе по причине угрожающих жизни и здоровью из-за нарушения естественного права человека и гражданина на благоприятную окружающую среду последствий произошедшей чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера⁶. Такого рода нормативным актом, обобщающим практику правового регулирования при массовом

граждан Российской Федерации, в 2014 и 2015 годах» (вместе с Порядком оказания адресной финансовой помощи гражданам Украины, имеющим статус беженца или получившим временное убежище на территории Российской Федерации и проживающим на территории Белгородской области в жилых помещениях граждан Российской Федерации, в 2014 и 2015 годах, Порядком работы комиссии органа местного самоуправления по установлению фактического проживания на территории Белгородской области граждан Украины, имеющих статус беженца или получивших временное убежище на территории Российской Федерации, в жилых помещениях граждан Российской Федерации) (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 24.08.2015 № 311-пп) // Белгородские известия. 02.12.2014. № 231-232.

⁵ *Петровская М. И.* Государственная политика в сфере вынужденной миграции // Ленинградский юридический журнал. 2015. № 3. С. 218.

⁶ См., например: *Сандугей А. Н.* О принципиальных основах стратегического планирования в сфере миграции // Миграционное право. 2017. № 1. С. 8—14.

прибытии на территорию России иностранных граждан и лиц без гражданства, независимо от причины, вызвавшей данное социальное явление, может стать соответствующее постановление Правительства РФ.

Единичные факты прибытия иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации в связи с угрозой жизни и здоровью из-за нарушения конституционного права человека на благоприятную окружающую среду более правильным было бы рассматривать в рамках общей процедуры предоставления временного убежища на территории Российской Федерации. Хотя здесь возникает определенная правовая нестыковка.

Правовой статус «временное убежище на территории Российской Федерации» предусмотрен Законом «О беженцах» и может быть предоставлен по двум основаниям, установленным его ст. 12. Если рассматривать первое основание получения временного убежища на территории Российской Федерации, то оно полностью лежит в правовом поле данного нормативного акта. Это, соответственно, возможность получения временного убежища при наличии у иностранного гражданина или лица без гражданства оснований для получения статуса беженца, но при этом ходатайствующий о признании его беженцем по каким-либо основаниям решил ограничиться получением временного убежища на территории Российской Федерации.

Со вторым основанием получения временного убежища, предусматривающим возможность его получения по гуманным основаниям, дело обстоит не так просто. Если бы данный правовой статус предоставлялся в рамках общей процедуры рассмотрения ходатайства о признании иностранного гражданина или лица без гражданства беженцем в Российской Федерации, то процедура полностью укладывалась бы в рамки тех задач, для решения которых был принят данный нормативный акт. Но как и ст. 12 Закона «О беженцах», так и принятый в ее развитие подзаконный нормативный акт⁷, предусматривают возможность направления в территориальный орган Министерства внутренних дел РФ заявления о предоставлении временного убежища, не подавая ходатайства о признании беженцем. При такой логике нормативных актов, посвященных регулированию правового института временного убежища в Российской Федерации, любой иностранный гражданин или лицо без гражданства, имеющие какое-либо гуманное, человеческое основание для нахождения на территории Российской Федерации, может подавать заявление о предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации и при достаточной обоснованности причины — получить его. При этом иностранному гражданину или лицу без гражданства совсем не обязательно относиться к какой-либо категории вынужденных мигрантов, в том числе покинувших район своего постоянного места по экологическим основаниям.

Для исправления сложившегося положения представляется необходимым внести изменения в ст. 12 Закона «О беженцах» и закрепить в нормативном

⁷ Постановление Правительства РФ от 09.04.2001 № 274 «О предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации» (вместе с Порядком предоставления временного убежища на территории Российской Федерации, Положением о свидетельстве о предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации) (в ред. постановления Правительства РФ от 25.05.2017 № 631) // СЗ РФ. 2001. № 16. Ст. 1603.



акте возможность получения временного убежища на территории Российской Федерации только в рамках общей процедуры рассмотрения ходатайства иностранного гражданина или лица без гражданства о признании его беженцем, что даст возможность подавать заявление о предоставлении временного убежища только после вынесения решения о выдаче свидетельства о рассмотрении ходатайства о признании беженцем в России по существу. Также для того, чтобы лица, покинувшие территорию своего постоянного места жительства вследствие угрозы жизни и здоровью из-за нарушения их естественного права на благоприятную окружающую среду, как вынужденные мигранты могли претендовать на возможность получения временного убежища на территории Российской Федерации, необходимо внести изменение в п. 2 ст. 2 Закона «О беженцах» с целью снятия ограничения сферы действия нормативного акта.

Но более действенным решением проблем экологических мигрантов могло бы стать расширение понятия «беженец», изложенное в ст. 1 Закона «О беженцах», которое распространило бы действие федерального нормативного акта на данную категорию вынужденных мигрантов. Такого рода изменения в законодательном акте позволили бы значительно облегчить работу с экологическими мигрантами по получению ими временного убежища на территории Российской Федерации (данная категория непосредственно была бы указана в законе). Но основное назначение данного изменения в том, что в наиболее трудных случаях (произошедшие крупные стихийные бедствия или техногенные аварии, повлекшие значительные разрушения; радиационные, химические, бактериологические и иные поражающие факторы данных катаклизмов, угрожающие жизни и здоровью человека и нарушающие его право на благоприятную окружающую среду; длительный период, необходимый для проведения рекультивационных мероприятий и работ и т.д.) это позволило бы давать экологическим мигрантам статус беженца, который, помимо предоставления различных компенсаций и льгот, в значительной степени облегчает процедуру адаптации и интеграции на территории Российской Федерации⁸.

Соответственно, в определение понятия «беженец» в Законе «О беженцах» необходимо включить пункт о том, что действие данного нормативного акта распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, покинувших территорию своего постоянного места жительства или временного пребывания и находящихся вне страны своей гражданской принадлежности вследствие угрозы жизни и здоровью человека в силу нарушения естественного права человека и гражданина на благоприятную окружающую среду в зоне чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, вследствие промышленной деятельности, неразумной или преступной природоустроительной деятельности.

В то же время, учитывая огромную территорию Российской Федерации и практическую невозможность распространения чрезвычайной ситуации природного

⁸ См., например: *Евтушенко В. И.* Современные тенденции совершенствования государственного регулирования реализации конституционного права человека и гражданина в Российской Федерации на благоприятную окружающую среду // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия : Философия, социология, право. 2010. № 2 (97). Вып. 15. С. 195—206.

и техногенного характера, иного стихийного бедствия или ухудшения экологической обстановки вследствие промышленной деятельности и неразумной или преступной природоустроительной деятельности на территорию всей страны, для населения России в первую очередь будет иметь значение создание правового механизма защиты прав и свобод внутренних экологических мигрантов. Законодательный акт, регулирующий правовой механизм защиты прав и свобод внутриперемещенных классических вынужденных мигрантов — Федеральный закон «О вынужденных переселенцах» (далее — Закон «О вынужденных переселенцах») — был принят в России одновременно с Законом «О беженцах» и во многом повторяет структуру данного нормативного акта.

Для того чтобы новая редакция Закона «О вынужденных переселенцах» предусматривала возможность защиты в том числе прав и свобод экологических мигрантов, вынужденных покинуть территорию своего постоянного места жительства, но не выехавших за пределы страны, предлагается сформулировать определение понятия «вынужденный переселенец» следующим образом:

«Вынужденный переселенец — гражданин Российской Федерации, покинувший район своего постоянного места жительства или временного пребывания вследствие совершенного в отношении него или членов его семьи насилия или преследования в иных формах либо вследствие реальной опасности подвергнуться преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, а также по признаку принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений, ставших поводами для проведения враждебных кампаний в отношении конкретного лица или группы лиц, массовых нарушений общественного порядка или в силу нарушения естественного права человека и гражданина на благоприятную окружающую среду вследствие объявления территории их постоянного места жительства или временного пребывания зоной чрезвычайной ситуации, районом экологического бедствия».

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Дубовик О. Л. Современные эколого-правовые конфликты в области охраны климата и борьбы с глобальным потеплением // Экологическое право. — 2018. — № 5. — С. 37—42.
2. Евтушенко В. И. Современные тенденции совершенствования государственного регулирования реализации конституционного права человека и гражданина в Российской Федерации на благоприятную окружающую среду // Научные ведомости Белгородского государственного университета. — Серия : Философия, социология, право. — 2010. — № 2 (97). — Вып. 15. — С. 195—206.
3. Петровская М. И. Государственная политика в сфере вынужденной миграции // Ленинградский юридический журнал. — 2015. — № 3.
4. Сандугей А. Н. О принципиальных основах стратегического планирования в сфере миграции // Миграционное право. — 2017. — № 1. — С. 8—14.
5. Шпаковский Ю. Г., Романов Е. Ю. Социальная защита государственных служащих в современной России // Право и безопасность. — 2005. — № 3.





**Роман Николаевич
ЖАВОРОНКОВ,**

профессор кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения

Университета имени

О.Е. Кутафина (МГЮА),

доктор юридических наук

javoronkov@mail.ru

125993, Россия, г. Москва,

ул. Садовая-Кудринская, д. 9

БЕЗУСЛОВНЫЙ ОСНОВНОЙ ДОХОД — БУДУЩЕЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ?

Аннотация. В статье исследуется один из возможных вариантов развития права социального обеспечения — введение безусловного основного дохода, под которым понимается заменяющее иное социальное обеспечение гарантированное законом пособие, выплачиваемое постоянно и регулярно всем гражданам независимо от уровня дохода, осуществления работы и каких-либо иных условий. Предполагается, что безусловный основной доход должен решить две проблемы: 1) потеря людьми возможности зарабатывать на жизнь трудом из-за роста технологической безработицы вследствие широкой компьютеризации и роботизации производства; 2) прогрессирующее неравенство доходов населения, которое может привести к социальной нестабильности. В статье рассмотрены развитие концепции безусловного основного дохода, результаты экспериментов по его введению в ряде стран. Сделан вывод о том, что безусловный основной доход — это ложный путь развития социального обеспечения. Во-первых, его введение потребует колоссальных затрат федерального бюджета. Во-вторых, гарантированное обеспечение всего трудоспособного населения пассивным доходом может затормозить развитие человеческих знаний, что приведет к снижению производства и может вызвать институциональный финансовый кризис. В-третьих, безусловный основной доход не служит гарантией дифференциации социального обеспечения, направленной на достижение справедливости при преодолении возникающих социальных рисков.

Ключевые слова: право социального обеспечения, безусловный основной доход, социальная защита, технологическая безработица, неравенство доходов, социальная справедливость.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.106-116

R. N. ZHAVORONKOV,

Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law

javoronkov@mail.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

BASIC INCOME — FUTURE OF SOCIAL SECURITY?

Abstract. In article is investigated one of possible options of development of the social security law — introduction of basic income which is understood as the grant guaranteed by the law replacing other social security paid constantly and regularly to all citizens it is not dependent on income level, implementation of work and any other conditions. It is supposed that

basic income has to solve two problems: 1) loss by people of an opportunity to earn a living by work because of growth to technological unemployment owing to a wide computerization and robotization of production; 2) the progressing inequality of incomes of the population which can result in social instability. In article development of the concept of basic income, results of experiments on its introduction in a number of the countries are considered. The conclusion is drawn that basic income is a false way of development of social security. First, its introduction will involve enormous costs of the federal budget. Secondly, the guaranteed providing all employable population with passive income can slow down development of human knowledge that will lead to decrease in production and can cause institutional financial crisis. In the third, basic income does not provide the differentiation of social security directed to achievement of justice when overcoming the arising social risks.

Keywords: social security law, basic income, social protection, technological unemployment, inequality of incomes, social justice.

Предметом права социального обеспечения является сложный комплекс общественных отношений, складывающихся по поводу предоставления физическим лицам различных видов социального обеспечения. В связи с этим развитие данной отрасли права напрямую связано с внедрением новых видов социального обеспечения. В последние годы достаточно активно стала обсуждаться возможность введения такой меры социальной помощи, как безусловный основной доход.

В научных работах содержатся различные понятия безусловного основного дохода¹. На основе их анализа можно дать следующее определение: *безуслов-*

¹ *Берберов А. Б.* На пути к цифровизации российской экономики: проблемы и перспективы // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 7 (101). С. 30 ; *Бибоматов Р. В., Брилева К. С.* Безусловный базовый доход: сущность, перспективы и примеры внедрения // Scientific perspectives 2018 : XXXV Международная научно-практическая конференция. М., 2018. С. 72 ; *Блохин К. В.* Безусловный основной доход и перспективы его реализации в России // Инновационная наука. 2017. Т. 1. № 3. С. 132 ; *Гюлметова А. Г.* Трансформация рынка труда и проблема занятости населения как последствия реализации принципов инновационной и цифровой экономики // Экономическая наука в Саратовском университете: прошлое и современность : материалы Международной конференции, в рамках Международного научного симпозиума, посвященного 100-летию гуманитарного образования в СГУ «Столетие гуманитарного образования в Саратовском государственном университете: диалог времен прошедшего, настоящего и будущего» (25 октября 2017 г.) : сборник научных статей / под ред. О. Ю. Челноковой. Саратов, 2017. С. 100 ; *Золотов С. А., Шилов М. Л.* Безусловный основной доход: сущность и проблемы реализации // Вестник НГИЭИ. 2016. № 9 (64). С. 8 ; *Нестеренко Е. С.* Дилемма занятости трудовых ресурсов в условиях цифровизации экономики // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2017. № 6 (63). С. 107 ; *Стефанова Е. А., Елуца Д. Ю.* БОД, утопия или логическое развитие экономики // Актуальные вопросы современной экономики. 2018. № 6. С. 416 ; *Шакенов М. А.*



ный основной (базовый) доход – это гарантированное законом пособие, выплачиваемое постоянно и регулярно всем гражданам независимо от уровня дохода, осуществления работы и каких-либо иных условий. Безусловный основной доход (далее — БОД) должен заменить собой иное социальное обеспечение (во всяком случае, его денежные формы).

Введение БОД предполагает коренное изменение подходов к социальному обеспечению. Так, классический подход основывается на том, что социальное обеспечение предоставляется в случае наступления социальных рисков, т.е. обстоятельств, не зависящих от воли человека и влекущих ухудшение его экономического и социального положения. БОД, как видно из его определения, должен предоставляться всем гражданам, независимо от каких-либо условий.

Идея БОД была сформулирована Томасом Пейном, который в своей работе «Аграрная справедливость», написанной в 1795—1796 гг., предложил всем гражданам, достигшим 21 года, выплачивать 15 фунтов стерлингов ежегодно за счет доходов от природных ресурсов страны. В начале XX в. идея БОД была развита британским инженером и политиком Клиффордом Дугласом, разработавшим концепцию, согласно которой каждому гражданину принадлежит доля национального богатства в виде социального кредита².

В настоящее время в мире существует много сторонников БОД. В 1986 г. была создана Европейская сеть базового дохода (Basic Income European Network), которая в 2004 г. преобразовалась во Всемирную сеть базового дохода (Basic Income Earth Network — BIEN).

Можно выделить две современные концепции БОД. Первая базируется на идеях одного из основателей BIEN, профессора католического университета Лувена (Бельгия) Филиппа ванн Парейса и заключается в выплате всем гражданам денежных средств для обеспечения гарантированного минимального дохода независимо от их желания работать и имеющихся доходов из иных источников. Второй является концепция отрицательного подоходного налога, разработанная Милтоном Фридманом и Джеймсом Тобином, согласно которой из суммы подоходного налога на человека (по Фридману) или домохозяйство (по Тобину) вычитается БОД, составляющий 300 долл. США на человека или 6 000 долл. на домохозяйство из двух супругов и трех детей. Если разница положительная, то остаток налога уплачивается; если отрицательная, то недостающую часть государство выдает обратно человеку³.

В последние годы отмечается рост интереса к БОД. Это вызвано двумя причинами.

Первая причина — развитие «цифровой экономики» (данный термин ввел в 1995 г. американский ученый-информатик Николас Негропonte⁴), повлекшей широкую роботизацию и компьютеризацию производства и угрозу массового сокращения рабочих мест. По данным Всемирного экономического форума,

Социальное государство: взгляд на возможности внедрения безусловного базового дохода // Право и государство. 2016. № 2 (71). С. 87.

² Блохин К. В. Указ. соч. С. 132.

³ Гриценко В. С. Безусловный базовый доход: теория и практика // Новые идеи в философии. 2017. № 4 (25). С. 11—13.

⁴ Нестеренко Е. С. Указ. соч. С. 104.

к 2020 г. безработица вследствие роботизации экономики составит 5 млн человек⁵. Согласно экспертным прогнозам по тем же причинам в 2050 г. до половины трудоспособного населения постиндустриальных стран станет безработным, а к концу XXI в. та же участь может постигнуть остальные страны⁶. Как указывает А. Г. Гюлметова, гипотетически все работники, труд которых в той или иной степени алгоритмизирован или предполагает строгое следование инструкциям, попадают в категорию тех, чье место мог бы занять относительно дешевый автоматический мультифункциональный манипулятор⁷.

Необходимо отметить, что в рассматриваемом случае речь идет о технологической безработице, имеющей свои особенности. При этом виде безработицы рабочие места не просто сокращаются, а исчезают. Поэтому уволенный работник уже не может устроиться на такое же рабочее место к другому работодателю. В связи с этим для трудоустройства работнику необходимо переучиваться, что не всегда возможно. Сможет ли, например, обучиться современным технологиям программирования рабочий среднего возраста, получивший среднее образование 20 лет назад и всю жизнь проработавший сборщиком на конвейере? Уход таких людей в сферу обслуживания также проблематичен, в первую очередь вследствие ограниченности объема данного рынка — количество оказывающих услуги не может превышать количество потенциальных клиентов. Кроме того, автоматизация влияет на сокращение рабочих мест на этом рынке тоже. Наконец, далеко не все люди могут заниматься предпринимательской деятельностью в силу особенностей своей психики и жизненного опыта⁸.

Технологическая революция приведет к тому, что труд большинства людей не будет востребован. Как указывает В. С. Мартьянов, для удовлетворения текущих базовых потребностей общества в скором времени будет достаточно 1—2 % занятых в сельском хозяйстве; 5—7 % — в образовании, здравоохранении, обеспечении правопорядка; 15—20 % — в строительстве, торговле и производстве товаров народного потребления⁹. Таким образом, многие люди не смогут зарабатывать себе на жизнь трудом. Более того, не работая, они не будут участвовать в системе обязательного социального страхования.

Вторая причина, связанная с первой, — прогрессирующее экономическое неравенство. По данным отчета «Благосостояние в мире в 2015 году», представленном Credit Suisse, половина всех мировых активов контролируется всего 1 % богатейших людей, в то время как нижняя по уровню доходов половина населения мира в совокупности владеет менее чем 1 % мирового богатства¹⁰.

⁵ *Ералиева Я. А.* Социальные последствия «индустрии 4.0» // Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы : сборник статей V Международной научно-практической конференции. Пенза, 2018. С. 40.

⁶ *Мартьянов В. С.* Наше рентное будущее: глобальные контуры общества без труда? // Социологические исследования. 2017. № 5. С. 142.

⁷ *Гюлметова А. Г.* Указ. соч. С. 99.

⁸ *Карманова А. Е., Семенова Ю. Е.* Является ли обузой для экономики стареющее население? // Наука и бизнес: пути развития. 2018. № 1 (79). С. 50—51.

⁹ *Мартьянов В. С.* Указ. соч. С. 145.

¹⁰ *Ералиева Я. А.* Указ. соч. С. 41.

10 % населения принадлежит 89 % денежных средств, в то время как 50 % населения — лишь 1 % средств¹¹. Совокупный капитал восьми богатейших людей мира, составляющий 426 млрд долл. США, равен сумме, которой располагает беднейшая половина человечества — примерно 3,6 млрд человек¹².

В России отношение доходов самых богатых 10 % населения к доходам 10 % самых бедных с 1992 по 2015 г. выросло с 8 до 15 с лишним раз (с учетом теневых капиталов оно может быть существенно выше). Сегодня в России разрыв между богатством и бедностью в 3 раза больше, чем в дореволюционной Российской империи¹³. В отчете Всемирного экономического форума 2016 г. «О глобальных рисках» среди выявленных 29 глобальных рисков и 13 глобальных тенденций наиболее тесные взаимосвязи наблюдаются между растущим неравенством доходов, безработицей или недостаточной занятостью населения и глубокой социальной нестабильностью¹⁴.

Предполагается, что БОД поможет решить указанные выше проблемы. При этом сторонниками БОД являются представители различных политических взглядов¹⁵. «Социалисты» считают, что с помощью БОД можно смягчить социальное неравенство, решить проблему бедности и технологической безработицы. При этом сверхзадачей ставится переход от обязательного несвободного рутинного труда к спонтанной творческой деятельности, которая не всегда встроена в логику рыночных отношений.

С точки зрения «неолибералов» БОД позволит свернуть ряд адресных социальных программ (например, пособия по безработице, стипендии студентам, льготы) и сократить государственных служащих, занимающихся их реализацией. Также, по их мнению, введение БОД в целом позволит сократить и упростить функции бюрократического аппарата, занимающегося социальным обеспечением. Представители «центристов» исходят из того, что БОД: 1) будет стимулировать внутренний платежеспособный спрос; 2) обеспечит сохранение занятости в сферах труда, являющихся низкооплачиваемыми, но значимыми для общества (низкий заработок в сочетании с БОД будет давать достаточный доход и удерживать людей от ухода из профессии); 3) будет способствовать росту производительности труда, особенно в указанных низкооплачиваемых профессиях.

Критики БОД указывают на то, что он приведет к росту социального паразитизма и иждивенческих настроений в обществе. Понизится производительность труда. Люди будут меньше работать и из-за этого упадет собираемость налогов. С другой стороны, необходимость выплаты БОД потребует повышения налогов.

¹¹ Стефанова Е. А., Елуца Д. Ю. Указ. соч. С. 417.

¹² Фенин К. В. Концепция безусловного базового дохода и относительного богатства в экономике России // Современная экономика и управление: подходы, концепции, модели : материалы III Международной научно-практической конференции / ред. колл.: М. И. Абрамова (отв. ред.), Е. В. Масленникова, А. М. Петров. Саратов, 2017. С. 80.

¹³ Гавриленко В. И. «Human Security» как новая модель социального государства // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2017. № 6 (119). С. 13.

¹⁴ Ерапиева Я. А. Указ. соч. С. 41.

¹⁵ Логинов А. В. Базовый доход как социальная и моральная проблема // Вестник Института мировых цивилизаций. 2017. Т. 1. № 15. С. 142—143 ; Фенин К. В. Указ. соч. С. 81.

Рост бюджетных расходов на БОД, не подкрепленных существующими доходами, повлечет рост бюджетного дефицита, что приведет к повышению уровня инфляции. Существует риск увеличения количества мигрантов, желающих приехать в страну и получить БОД¹⁶.

Начиная с конца XX в. был проведен ряд экспериментов по введению БОД¹⁷.

В 1970-х гг. 30 % населения г. Дофин (Канада) в качестве эксперимента получало БОД в размере 15 000 канадских долларов. Люди, получавшие БОД, (за исключением женщин, ухаживающих за маленькими детьми, и престарелых) не стали меньше работать. Дети из семей, получавших БОД, чаще оканчивали среднюю школу, а не бросали обучение с целью начать работать. Сократилось посещение больниц на 8,5 %.

В Индии в 2011 г. Ассоциация женщин-предпринимателей при поддержке UNICEF полтора года проводила эксперимент в 20 деревнях. Жителям 10 деревень регулярно выплачивалось 200 рупий каждому взрослому и 100 рупий — ребенку. Затем выплаты были повышены до 300 рупий взрослому и 150 рупий ребенку. Жителям других 10 деревень БОД не выплачивался, они составляли контрольную группу. В деревнях, где выплачивался БОД, повысился уровень экономической активности жителей, улучшились состояния жилищ, питания и посещаемость школ. По результатам эксперимента правительство Индии заменило 29 социальных программ прямыми выплатами гражданам.

В Намибии в деревне Очиверо с населением около 1 000 чел. коалиция организаций (организация по борьбе со СПИДом, профсоюзы и церковь) в течение года каждому жителю ежемесячно выплачивала 100 намибийских долларов. В результате эксперимента занятость населения возросла на 11 %, количество живущих за чертой бедности снизилось на 39 %, уровень преступности упал на 42 %, заметно повысилась успеваемость детей в школе.

С января 2017 г. подобный эксперимент проводился по решению правительства в Финляндии Управлением социального страхования (Kela). Из лиц в возрасте 25—58 лет, получающих пособие по безработице не менее 2 месяцев, компьютером методом случайного отбора выбрал 2 000 чел. В течение всего эксперимента они получали 560 евро в месяц. В случае трудоустройства выплата не прекращалась. Необходимо отметить, что сумма БОД была достаточно скромной для страны, в которой среднемесячная зарплата приближается к 3 400 евро, а стоимость проездного на месяц около 50 евро. По сообщениям СМИ в конце 2018 г. эксперимент досрочно прекратили¹⁸. Официально результаты эксперимента еще не опубликованы. По мнению экспертов, причиной сворачивания эксперимента

¹⁶ Бибоматов Р. В., Брилева К. С. Указ. соч. С. 74—75; Блохин К. В. Указ. соч. С. 133; Гриценко В. С. Указ. соч. С. 15; Логинов А. В. Указ. соч. С. 143; Шакенов М. А. Указ. соч. С. 89; Стефанова Н. А., Шукин К. А. Безусловный базовый доход: быть или не быть // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 310.

¹⁷ Бибоматов Р. В., Брилева К. С. Указ. соч. С. 75—77; Гриценко В. С. Указ. соч. С. 14—15; Золотов С. А., Шилов М. Л. Указ. соч. С. 11; Стефанова Е. А., Елуца Д. Ю. Указ. соч. С. 418; Стефанова Н. А., Шукин К. А. Указ. соч. С. 309—310; Фенин К. В. Указ. соч. С. 81; Шакенов М. А. Указ. соч. С. 88.

¹⁸ URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3888159> (дата обращения: 09.04.2019).



могло быть то, что, с одной стороны, он требовал больших финансовых затрат, с другой стороны, низкий размер БОД не позволял решать существующие социальные проблемы.

В Швейцарии 5 июня 2016 г. прошел санкционированный правительством референдум, на который по инициативе группы активистов движения «Generation Grundeinkommen» был вынесен вопрос об установлении БОД. Инициаторы предлагали каждому взрослому, независимо от наличия у него работы, ежемесячно выплачивать пособие 2 500 франков (около 2 250 евро), каждому ребенку — 625 франков. 77 % швейцарцев (при явке 46,3 %) проголосовали против. Называются несколько причин провала референдума. Выплата БОД требовала ежегодно 200 млрд франков, при том, что на действующую систему социального обеспечения государство тратило (без учета административных расходов) 70 млрд франков. Недостающие 130 млрд франков составляли 20 % ВВП Швейцарии. В связи с этим правительство было против. Кроме того, Швейцария относительно социально благополучная страна: уровень безработицы — 3,5 %, отношение доходов самых богатых 10 % населения к доходам 10 % самых бедных — 2,6 раз, после уплаты налогов средняя заработная плата в 1,8 раз больше предполагаемого размера БОД. Поэтому введение БОД значительно не повлияло бы на благосостояние населения¹⁹.

Концепции БОД очень близки различные формы природной ренты, существующие в ряде государств.

В штате Аляска (США) по итогам референдума 1976 г. создан фонд «Alaska Permanent Fund», в который направляется 25 % прибыли от добытой в штате нефти. Часть этих средств с 1982 г. раз в год выплачивается каждому проживающему на Аляске не менее 1 года и несудимому, другая часть является накопительной и будет выплачиваться, когда месторождения иссякнут. Средняя выплата в 1993—2003 гг. составляла 1 366 долл. США, в 2004—2014 гг. — 1 274 долл. В настоящее время с учетом инфляции данная сумма является незначительной²⁰.

Значительная социальная поддержка оказывается в странах Персидского залива за счет доходов от добычи нефти. В Объединенных Арабских Эмиратах гражданам при рождении ребенка государство выделяет земельный участок и зачисляет на счет 60 000 долл. США. В Кувейте на имя каждого новорожденного открывается счет в размере 3 000 долл. США, гражданам на строительство жилья предоставляется беспроцентный кредит на сумму 220 000 долл. США. Также выдается ежемесячное пособие каждому несовершеннолетнему — 170 долл., каждой домохозяйке — 300 долл. В Саудовской Аравии на счет каждого новорожденного гражданина перечисляется 10 000 долл. США, на приобретение жилья — 80 000 долл., каждому выпускнику вуза — 13 000 долл.²¹

Специалистами уже рассматривалась возможность введения БОД в России. Был проведен ряд социологических исследований с целью выявления отноше-

¹⁹ Блохин К. В. Указ. соч. С. 132—133; Золотов С. А., Шилов М. Л. Указ. соч. С. 11—12; Стефанова Н. А., Щукин К. А. Указ. соч. С. 310; Фенин К. В. Указ. соч. С. 82; Шакинов М. А. Указ. соч. С. 87.

²⁰ Гриценко В. С. Указ. соч. С. 14; Золотов С. А., Шилов М. Л. Указ. соч. С. 11; Фенин К. В. Указ. соч. С. 81—82.

²¹ Блохин К. В. Указ. соч. С. 133.

ния населения к данному вопросу. Опрос, проведенный российской компанией интернет-рекрутментом HeadHunter, показал, что идею БОД поддерживает 62 % работающих россиян²². Согласно опросу, проведенному исследовательским центром SuperJob, 77 % россиян не оставят работу, даже если будут просто получать зарплату как БОД²³. По данным интернет-опроса, проведенного сотрудниками Высшей школы экономики, 65 % респондентов не прекратят работу или ее поиски, даже если будут получать БОД. Такое же количество опрошенных указали на готовность получить за счет БОД дополнительное образование²⁴.

Как указывает К. В. Фенин, при существующих макроэкономических диспропорциях в области распределения денежных средств вполне вероятно, что $\frac{2}{3}$ населения России согласились бы на практическое применение концепции БОД как дополнения к заработным платам и замены большей части социальных выплат²⁵. Вместе с тем расчеты показывают, что экономически реализовать данную концепцию достаточно проблематично. Так, если все средства федерального бюджета, предназначенные для выплаты пенсий и социальных пособий, направить на выплату всему населению БОД в размере прожиточного минимума, то их хватит не более, чем на 3 месяца²⁶. Объем денежных средств на выплату БОД в размере МРОТ может составить 84 % всех расходов федерального бюджета; в размере прожиточного минимума — 109 %²⁷.

Помимо недостаточности денежных средств, есть более существенные аргументы против внедрения БОД. О. В. Саввина, Д. И. Степанова провели исследование того, как БОД потенциально может повлиять на развитие человечества, выражающееся в росте удовлетворенности своей жизнью и количества нового знания, доступного человеку²⁸. Поскольку одной из основных задач БОД является снижение неравенства доходов населения, было определено, как это может повлиять на уровень счастья. Для этого сравнили 10 государств с наиболее низким показателем неравенства доходов (коэффициент Джини) и 10 государств с наиболее высоким показателем счастья (индекс А. Уайта). В данных списках совпали 4 государства (Австрия, Швеция, Норвегия, Финляндия).

Из этого сделан вывод о существовании обратной корреляции между уровнями неравенства доходов населения и счастья. В целях выявить возможную связь между применением БОД и ростом количества создаваемого нового знания первые два списка были сравнены с 10 государствами, ежегодно регистрирующими наибольшее количество патентов во Всемирной организации интеллектуальной собственности. Выявлено только одно пересечение со списком стран с высоким уровнем счастья (Швейцария) и одно — со списком стран с низким коэффициентом Джини (Япония). Из этого сделан вывод о том, что внедрение БОД будет

²² Стефанова Е. А., Елуца Д. Ю. Указ. соч. С. 420.

²³ Нестеренко Е. С. Указ. соч. С. 107.

²⁴ Берберов А. Б. Указ. соч. С. 30.

²⁵ Фенин К. В. Указ. соч. С. 83.

²⁶ Стефанова Е. А., Елуца Д. Ю. Указ. соч. С. 418.

²⁷ Фенин К. В. Указ. соч. С. 83.

²⁸ Саввина О. В., Степанова Д. И. Эффекты реализации концепции безусловного базового дохода // Устойчивое развитие науки и образования. 2018. № 9. С. 10—14.

способствовать повышению уровня удовлетворенности жизнью, однако отрицательно скажется на уровне изобретательности человечества и приведет к снижению производства, что повлечет за собой падение уровня потребления и может вызвать институциональный финансовый кризис.

С приведенными выводами согласуется оценка последствий введения БОД с культурологической точки зрения. На основе глубокого анализа вызванных автоматизацией и роботизацией тенденций социального развития А. В. Шипилов указывает на то, что БОД превращает трудящихся в рантье. «Рентное общество» по соотношению трудовой и досуговой деятельности напоминает доаграрное общество охотников и собирателей, чьим главным занятием был не труд, а разные формы общения. Это создает риск концептуального изменения мышления человека, приводящего его в состояние, аналогичное существовавшему до неолитической революции²⁹.

Обращает на себя факт того, что БОД не позволяет реализовать принцип дифференциации социального обеспечения в зависимости от трудового вклада, причин нуждаемости и иных социально значимых обстоятельств³⁰.

Если БОД заменит иные виды социального обеспечения, то размер социальной помощи, которую получает семья, будет зависеть только от количества ее членов. Также допустима дифференциация в зависимости от природно-климатических условий, если, например, в районах Крайнего Севера БОД будет выше. Возможна дифференциация в зависимости от возраста, если размер БОД для детей будет ниже, чем для взрослых. Однако БОД не дифференцируется в зависимости от результатов труда и не решает задачу наиболее полной компенсации утраченного заработка. В результате не будет выполняться функция стимулирования человека осуществлять трудовую деятельность. Также не будут выполняться минимальные стандарты социального обеспечения, установленные Конвенциями Международной организации труда и гарантирующие размер пенсий и пособий в определенном проценте к утраченному заработку.

Не обеспечивает БОД дифференциацию в зависимости от состояния здоровья, хотя очевидно, что, например, потребности инвалида I группы намного выше потребностей инвалида III группы. Перечень примеров можно продолжить. Без дифференциации не достигается цель обеспечения справедливости при преодолении возникающих социальных рисков. По сути, потребности одних людей не будут полностью удовлетворяться, но при этом другие люди будут получать денежные средства без наличия у них на то социально уважительных оснований.

В настоящее время часть социального обеспечения (компенсационные выплаты, протезирование, и т.д.) носит строго целевой характер, поскольку направлено на удовлетворение определенных специфических потребностей. БОД в силу его безусловности такими характеристиками не обладает, что нерационально с точки зрения расходования государственных средств.

²⁹ Шипилов А. В. Будущее постсовременного общества: вперед в прошлое? // Журнал социологии и социальной антропологии. 2018. Т 21. № 1. С. 726.

³⁰ См. подробнее Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография. М., 2017. С. 140—152.

На основании вышеизложенного, на наш взгляд, БОД — это ложный путь развития социального обеспечения. Потенциал традиционной системы социального обеспечения еще долгое время не будет исчерпан. В настоящее время для России в первую очередь стоит задача экономически и юридически создать полноценную систему обязательного социального страхования и обеспечить соответствие уровня социального обеспечения международным стандартам. Если наступит время, когда большое количество населения потеряет работу вследствие технологической безработицы, то трудоспособным лицам денежные выплаты должны предоставляться только в случае осуществления ими социально значимой деятельности. Это могут быть пособия на воспитание детей, пособия по уходу за инвалидом или престарелым, выплаты в рамках социального контракта лицам, ведущим индивидуальное подсобное хозяйство, и т.п. Только такой подход, на наш взгляд, позволит предотвратить негативные социальные последствия грядущего сокращения рынка труда вследствие четвертой промышленной революции.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Берберов А. Б.* На пути к цифровизации российской экономики: проблемы и перспективы // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2017. — № 7 (101). — С. 30.
2. *Бибоматов Р. В., Брилева К. С.* Безусловный базовый доход: сущность, перспективы и примеры внедрения // Scientific perspectives 2018 : XXXV Международная научно-практическая конференция. — М., 2018. — С. 72—75.
3. *Блохин К. В.* Безусловный основной доход и перспективы его реализации в России // Инновационная наука. — 2017. — Т. 1. — № 3. — С. 132—134.
4. *Гавриленко В. И.* «Human Security» как новая модель социального государства // Вестник Саратовской государственной юридической академии. — 2017. — № 6 (119). — С. 11—15.
5. *Гриценко В. С.* Безусловный базовый доход: теория и практика // Новые идеи в философии. — 2017. — № 4 (25). — С. 11—19.
6. *Гюлметова А. Г.* Трансформация рынка труда и проблема занятости населения как последствия реализации принципов инновационной и цифровой экономики // Экономическая наука в Саратовском университете: прошлое и современность : материалы Международной конференции, в рамках Международного научного симпозиума, посвященного 100-летию гуманитарного образования в СГУ «Столетие гуманитарного образования в Саратовском государственном университете: диалог времен — прошедшего, настоящего и будущего» (25 октября 2017 г.) : сборник научных статей / под ред. О. Ю. Челноковой. — Саратов, 2017. — С. 97—101.
7. *Ераниева Я. А.* Социальные последствия «индустрии 4.0» // Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы : сборник статей V Международной научно-практической конференции. — Пенза, 2018. — С. 40—42.



8. *Золотов С. А., Шилов М. Л.* Безусловный основной доход: сущность и проблемы реализации // Вестник НГИЭИ. — 2016. — № 9 (64). — С. 7—14.
9. *Карманова А. Е., Семенова Ю. Е.* Является ли обузой для экономики стареющее население? // Наука и бизнес: пути развития. — 2018. — № 1 (79). — С. 50—52.
10. *Логинов А. В.* Базовый доход как социальная и моральная проблема // Вестник Института мировых цивилизаций. — 2017. — Т. 1. — № 15. — С. 140—145.
11. *Мартьянов В. С.* Наше рентное будущее: глобальные контуры общества без труда? // Социологические исследования. — 2017. — № 5. — С. 141—153.
12. *Нестеренко Е. С.* Дилемма занятости трудовых ресурсов в условиях цифровизации экономики // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. — 2017. — № 6 (63). — С. 104—109.
13. Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография. — М., 2017.
14. *Саввина О. В., Степанова Д. И.* Эффекты реализации концепции безусловного базового дохода // Устойчивое развитие науки и образования. — 2018. — № 9. — С. 10—14.
15. *Стефанова Е. А., Елуца Д. Ю.* БОД, утопия или логическое развитие экономики // Актуальные вопросы современной экономики. — 2018. — № 6. — С. 416—423.
16. *Стефанова Н. А., Шукин К. А.* Безусловный базовый доход: быть или не быть // Карельский научный журнал. — 2017. — Т. 6. — № 4 (21). — С. 309—311.
17. *Фенин К. В.* Концепция безусловного базового дохода и относительного богатства в экономике России // Современная экономика и управление: подходы, концепции, модели: материалы III Международной научно-практической конференции / ред. колл.: М. И. Абрамова (отв. ред.), Е. В. Масленникова, А. М. Петров. — Саратов, 2017. — С. 80—85.
18. *Шакенов М. А.* Социальное государство: взгляд на возможности внедрения безусловного базового дохода // Право и государство. — 2016. — № 2 (71). — С. 86—89.
19. *Шипилов А. В.* Будущее постсовременного общества: вперед в прошлое? // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2018. — Т. 21. — № 1. — С. 7—26.

К ВОПРОСУ О КОДИФИКАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

Аннотация. Статья посвящена исследованию необходимости совершенствования законодательства о социальном обеспечении с помощью кодификации. Автор особое внимание обращает на определение принципов кодификации, рассматривает исторический аспект данной проблемы, показывает роль и значение кодификации в современных условиях, раскрывает преимущество и недостатки выбора различных форм системообразующих актов, оценивает возможность разработки в ближайшие годы Кодекса социального обеспечения Российской Федерации, отмечает тенденцию частичной кодификации по отдельным институтам права социального обеспечения (пособия, социальное обслуживание и др.), для убедительности выводов и предложений анализирует современное состояние законодательства в данной сфере.

Ключевые слова: социальное обеспечение, принципы кодификации, частичная кодификация, Основы законодательства, Кодекс социального обеспечения, акт прямого действия, частичная кодификация, национальные проекты.



**Светлана Ивановна
КОБЗЕВА,**

профессор кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук,
почетный
работник высшего
профессионального
образования РФ
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.117-122

S. I. KOBZEVA,

Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

ON THE ISSUE OF CODIFICATION OF LEGISLATION ON SOCIAL SECURITY

Abstract. The article is devoted to the study of the need to improve the legislation on social security by means of codification. The author pays special attention to the definition of the principles of codification, considers the historical aspect of this problem, shows the role and importance of codification in modern conditions, reveals the advantages and disadvantages of choosing different forms of system-forming acts, assesses the possibility of developing in the coming years the Code of social security of the Russian Federation, notes the tendency of partial codification of individual institutions of social security law (benefits, social services, etc.), analyzes the current state of legislation in this area for convincing conclusions and proposals.

© С. И. Кобзева, 2019

Keywords: *social security, principles of codification, partial codification, Fundamentals of legislation, social security Code, act of direct action, partial codification, national projects.*

Масштабность, динамичность развития законодательства в социальной сфере, необходимость правового обеспечения реализации национальных проектов по вопросам социальной защиты населения, повышения качества и уровня его жизни, требуют безусловной взвешенности, последовательности, системности принимаемых законодательных решений, что напрямую связано с разработкой кодифицированных актов. Социальная потребность осуществления данной деятельности постоянно находится в поле зрения ученых, практиков¹.

В специальной литературе кодификация рассматривается как высшая форма систематизации законодательства, в результате которой осуществляются разработка и принятие основополагающего источника права, где закрепляются наиболее значимые принципиальные положения общей и особенной частей отрасли права. Кодификация — это критическое переосмысление всего нормативного массива в реалиях сегодняшнего дня, устранение противоречий, дублирования, несогласованности правовых норм, обеспечение системности, более четкое логичное построение нормативных предписаний, удобство их использования, доступность понимания, возможность применения.

Кодификация норм права социального обеспечения имеет исторический аспект, еще при обсуждении в первой половине XX в. Кодекса законов о социальном страховании специалисты писали, что необходима «чистка» законодательства, нормативные акты «обросли» противоречивыми дополнениями и разъяснениями, запутанность смысла, неясность формулировок основополагающих понятий снижают эффективность действия права.

Советские ученые полагали, что кодификация позволит объединить разпыленное законодательство, устранить недочеты, улучшить обеспечение застрахованных, расширить доступность понимания правовых норм и их реализацию².

Прошли десятилетия, а актуальность проблемы кодификации только возрастает и усложняется децентрализацией правового регулирования социального обеспечения, появлением новых его видов, хаотичностью принятия законов, их множественностью, нестабильностью, усложненностью.

¹ См.: *Васильева Ю. В.* Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении : монография / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2009. 364 с. ; *Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ* / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. М. : Проспект, 2013. 440 с. ; *Тучкова Э. Г.* Социально-экономические права человека в социальном государстве и проблемы кодификации законодательства России о социальном обеспечении // *Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения.* М. : Проспект, 2003. 280 с.

² *Вопросы страхования.* 1929. № 50. С. 2—5 ; 1930. № 2. С. 4—7 ; № 3. С. 12—15 ; № 7. С. 6—7 ; № 12. С. 4—7.

Обращаясь к проблеме кодификации законодательства о социальном обеспечении и учитывая, что ранее она не проводилась в данной отрасли, отметим, что требуется научное осмысление сущностных идей, которые могут быть положены в основу кодификации, т.е. речь идет об определении принципов кодификации, с которыми непосредственно связаны результативность планируемой деятельности, качество основополагающего источника права и будущее развитие социального обеспечения.

Взгляды ученых на содержание принципов и их перечень многоаспектны, далеки от завершенности, и требуется дальнейшая научная проработка крайне важной темы.

Никто из специалистов не оспаривает принцип конституционности и законности, он имеет первостепенное правоустанавливающее значение для кодификации социального обеспечения. Конституцией РФ социальные права человека объявлены высшей ценностью, закреплен правовой статус граждан, конституционные нормы гарантируют создание условий, обеспечивающих достойную жизнь; социальное обеспечение каждому по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях; пенсии и пособия устанавливаются законом. Суть данного принципа состоит в том, что все действия по подготовке и принятию кодифицированных актов и сами акты должны строго соответствовать Конституции РФ.

В соответствии с Основным законом страны социальное обеспечение — это предмет совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ. В связи с этим крайне важно при кодификации руководствоваться принципом федерализма, суть которого — достижение единства интересов России и ее субъектов в защите социальных прав граждан. Для того, чтобы данный принцип был в полной мере реализован, необходимо четко определить перечень полномочий федеральных органов государственной власти и субъектов РФ, не нарушая при этом единства правового статуса человека и не снижая степень его социальной защищенности в зависимости от места проживания. К сожалению, в настоящее время разность социально-экономического положения регионов во многом определяет то или иное качество жизни населения, прослеживается тенденция расширения видов социального обеспечения, правовое регулирование которых осуществляется именно на этом уровне со всеми вытекающими последствиями.

Демократизм как принцип кодификационного процесса напрямую связан с участием граждан, общественных объединений, всех заинтересованных лиц в деятельности правотворческих органов по выработке проектов кодифицированных актов. Принцип демократизма — это не только всенародное обсуждение судьбоносных решений, но и осуществление общественных ожиданий, что социальное государство делает все возможное в интересах человека.

Кодификация права должна основываться на принципе объективности, в основе которого лежит выявление как можно большего числа закономерностей, обстоятельств, влияющих на полноту и востребованность кодификации. Регламентация социально-обеспечительных отношений без учета объективных критериев может привести к просчетам в правовом регулировании.

В праве социального обеспечения никто не оспаривает потребность кодификации, вызванную распыленностью нормативного материала, обилием источников



права, принятых в разные периоды исторического развития страны, отсутствием целостного восприятия системы социального обеспечения в существующих социально-экономических условиях.

Разработка кодифицированного акта носит созидательный характер, является показателем заинтересованности, профессионализма, ответственности государственных, законодательных структур за состояние и развитие социальной сферы. Без принципа системности достичь положительных результатов невозможно. Нормы права социального обеспечения должны быть в гармонии с другими нормами не только этой отрасли, но и с нормами иной отраслевой принадлежности (конституционными, международными, трудовыми, семейными и др.). К сожалению, сегодня можно привести примеры отступления от этого принципа. Национальные проекты перед здравоохранением, образованием ставят прорывные задачи, реализация которых потребует повышения качества и интенсивности труда врачей, учителей. Но одновременно при дефиците кадров в этих областях законодатель ужесточает условия получения досрочных пенсий по старости для этих социально значимых категорий.

Принцип преемственности правового регулирования социально-обеспечительных отношений создает стабильность в обществе, уверенность в завтрашнем дне, позволяет сохранить ранее приобретенные права. Само право на основные виды социального обеспечения связано с длительным периодом действия норм. Правовые предписания, прошедшие апробацию временем и практикой, доказавшие свою жизнеспособность, отвечающие сложившимся общественным отношениям, должны учитываться при кодификации.

Наряду с преемственностью, кодификация предполагает обновление действующего законодательства в целях расширения гарантий права на достойную жизнь. Разработка нового источника должна идти под девизом «Всё во имя человека, всё для его блага», отступление от этой позиции делает кодификацию бессмысленной. В последние годы эта идея постоянно высказывается представителями всех ветвей власти на самых высоких форумах, осталось лишь закрепить ее в праве социального обеспечения и реализовать.

Принцип комплексности и оптимальности предполагает всесторонность, полноту правового регулирования того или иного вида социального обеспечения, устранение возможных противоречий. По государственным расходам социальное обеспечение занимает одно из лидирующих мест, поэтому требуется оптимальное соотношение между правом и экономикой, правом и общественными ожиданиями.

К сожалению, в отношении пенсионного обеспечения общественные ожидания и принцип оптимальности не срабатывают. Пенсия является одним из основных источников средств существования для большинства пенсионеров. Но она сейчас не выполняет свое предназначение в силу крайне низкого размера.

Счетная палата проанализировала реальную покупательную способность пенсии. При средней пенсии после вычета обязательных расходов — по оплате жилья, лекарственного обеспечения, предметов личной гигиены — в день пенсионер может потратить на себя не более 200 рублей³.

³ Российская газета : Неделя. 21 июня 2019 г. С. 37.

Если для улучшения материального положения пенсионер трудоустраивается, то российское законодательство на федеральном, региональном уровне рассматривает этот социально значимый юридический факт как основание для отказа в индексации страховых пенсий в период работы, доплатах к пенсиям до прожиточного минимума, повышении фиксированной выплаты к пенсии лицам, имеющим тридцатилетний стаж работы в сельской местности, бесплатности санаторно-курортного лечения и др. В связи с этим возникает вопрос: насколько оптимально вообще устанавливать социальные ограничения для работающих пенсионеров, особенно в условиях стремительного сокращения числа занятых в экономике, борьбы с бедностью. Каким образом возможно перешагнуть черту бедности, если не работать? По данным Пенсионного фонда России, доля работающих пенсионеров в 2016 г. снизилась в два раза. Периодически во властных структурах высказывается идея вообще отменить выплату страховых пенсий работающим пенсионерам, и законодательное определение страховых пенсий это позволяет.

В современных условиях определение формы кодифицированного акта — весьма актуальная проблема. Избранная правовая форма говорит о юридической силе нормативно-правовых предписаний, сфере их действия, методах регулирования общественных отношений, особенностях исторического, экономического развития государства, масштабности и социальном значении тех целей, на реализацию которых направлен кодифицированный акт.

В практике Союза ССР особое место отводилось такому акту, как основы, которые обладали высокой степенью обобщения, содержали наиболее принципиальные положения, в них присутствовало значительное число норм-принципов, норм-понятий, отсылочных норм. Правовые предписания основ предполагали дальнейшую конкретизацию в кодексах. Представляется, что кодифицированный акт в праве социального обеспечения должен быть прямого действия, иначе нарушаются целостность, системность, юридическая значимость данного источника, снижается эффективность правового регулирования.

Предпочтительной формой кодифицированного акта, на наш взгляд, является кодекс, нормы которого всесторонне, единообразно и непосредственно регламентируют конкретную сферу общественных отношений. Кодекс объединяет выверенные нормы основных институтов отрасли, предает юридическую целостность, значимость законодательству, определенную степень завершенности развития права социального обеспечения, закрепляет устойчивость, самостоятельность, бесспорность существования отрасли.

Попытки разработки Кодекса социального обеспечения РФ предпринимаются, но их реализация связана с отдаленной перспективой, учитывая колоссальный объем работы, отсутствие политической воли в решении проблемы качества и эффективности законодательства, опыт отраслевой кодификации.

Прослеживается частичная кодификация норм права социального обеспечения по отдельным институтам (пособия, социальное обслуживание, был разработан проект Пенсионного кодекса РФ⁴).

⁴ См.: Захаров М. Л., Тучкова Э. Г., Савостьянова В. Б. Пенсионный кодекс Российской Федерации : проект. М. : П. Валент, 2008. 176 с.

Безусловно, проблема кодификации в праве социального обеспечения — это осознанная неизбежность, для ускорения ее решения требуется расширение доказательной базы — теоретических, практических, экономических, социальных аргументов в пользу создания прогрессивной системы законодательства во главе с Кодексом социального обеспечения РФ с учетом положительного международного, зарубежного опыта.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Васильева Ю. В.* Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении : монография / Перм. гос. ун-т. — Пермь, 2009. — 364 с.
2. *Захаров М. Л., Тучкова Э. Г., Савостьянова В. Б.* Пенсионный кодекс Российской Федерации : проект. — М. : Р. Валент, 2008. — 176 с.
3. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. — М. : Проспект, 2013. — 440 с.
4. Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / отв. ред. Э. Г. Тучкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2017. — 480 с.
5. Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография / под ред. Э. Г. Тучковой. — М. : Проспект, 2017. — 416 с.
6. Социальная защита государственных служащих в современной России // Право и безопасность. — 2005. — № 3.
7. *Тучкова Э. Г.* Социально-экономические права человека в социальном государстве и проблемы кодификации законодательства России о социальном обеспечении // Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. — М. : Проспект, 2003. — 280 с.

Зарубежный опыт

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ВО ФРАНЦИИ: ВОПРОСЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация. Цифровизация оказывает влияние не только на развитие экономики, производства, но и на развитие, совершенствование трудового законодательства Франции. Понятие трудового договора осталось прежним, но коренные изменения все же произошли: в содержании трудового договора, порядке заключения трудового договора, структуре рабочего времени и др. В статье делается вывод о том, что изменения последних лет в ТК Франции носят как позитивный, так и негативный характер в отношении обеспечения трудовых прав работников. В результате проведенного исследования влияния цифровизации на трудовое законодательство Франции сделан вывод о том, что трудовое законодательство Французской Республики быстро реагирует на происходящие изменения в экономике, принимая поправки в ТК; изменения в ТК Франции носят как положительный, так и отрицательный характер в отношении трудовых прав работников; вопросы цифровизации носят острый характер в отношении трудовых прав работников, в то же время научные достижения «помогают» судам принимать решения в отношении признания трудовых отношений работников.

Ключевые слова: трудовой договор, Франция, работник, работодатель, рабочее время, время отдыха, цифровизация, цифровой детокс.



Гури Вахтангович ШОНИЯ,

доцент кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук
kentavr9@mail.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.123-131

G. V. SHONIA,

Associate Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), PhD in Law

kentavr9@mail.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

LABOR RELATIONS IN FRANCE: DIGITALIZATION QUESTIONS

Abstract. Digitalization has an impact not only on the development of the economy, production, but also on the development, improvement of labor legislation in France. The concept of employment contract remains the same, fundamental changes have occurred: in the content of the employment contract, the order of conclusion of the employment contract, the structure of

© Г. В. Шония, 2019

working time, etc. The article concludes that the changes in recent years in the French labor code are both positive and negative in terms of ensuring the labor rights of workers. In the study of the effect of digitization on labor law France reacts quickly to changes in the economy, adopting amendments to the Labour code; changes in TC France are both positive and negative in respect of workers' rights; issues of digitalization is acute in respect of workers' rights at the same time, scientific advances help courts make decisions in relation to recognition of labor relations of employees.

Keywords: *employment contract, France, employee, employer, working time, rest time, digitalization, digital detox.*

В своих исследованиях мы не раз обращались к трудовому законодательству Французской Республики¹. Трудовой договор — это центральный институт трудового права любого государства, а тем более Французской Республики, которая всегда была на переднем крае совершенствования трудового законодательства.

Понятие трудового договора содержится в Трудовом кодексе Франции². Несмотря на то, что на протяжении многих лет оно остается неизменным, качественное изменение в трудовых отношениях между работником и работодателем можно смело констатировать. Реформа трудового законодательства Франции прошла по нескольким направлениям, но главное — закрепила и продолжает закреплять все большую свободу между работником и работодателем, начиная с момента заключения трудового договора и обсуждения его условий. Реформа дала возможность работодателю устанавливать любые условия, помимо тех, которые установлены трудовым законодательством, актами социального партнерства (коллективными договорами и соглашениями).

Как известно, у медали две стороны, и внесение указанных изменений в Трудовой кодекс Франции закрепило и положительную норму о том, что в случае противоречия трудового законодательства, норм коллективных договоров и соглашений, условий коллективного договора будет применяться та норма, которая устанавливает более льготное положение для работника. Эта норма устранила ранее имевшуюся коллизию о том, какой акт социального партнерства должен применяться в данном случае к работнику. В данном случае можно говорить об использовании российским законодателем положительного французского опыта, так как в России нет подобного рода нормы. В Трудовом кодексе РФ в ст. 8 лишь содержится норма о том, что локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим законодательством. Однако подобной нормы в отношении условий трудового договора ТК РФ не содержит.

¹ Шония Г. В. Трудовой договор во Франции // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7 (92). С. 224—231.

² France Code du travail (version consolidée 2018) // URL: <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf> (дата обращения: 12.05.2019).

Изменения в ТК Франции 2016 г. (так называемый закон Эль-Хомри) коснулись трудовых прав работников в связи с использованием цифровизации. Так, Закон о внесении изменений в ТК Франции³ в ст. L 3121-1 устанавливает, что фактически отработанное время — это время, когда работник находится в распоряжении работодателя и выполняет свои трудовые обязанности. В течение этого времени работник не может заниматься своими личными делами.

Эксперты международной организации труда уже более 10 лет обращают внимание на то, что современный работник, даже находясь вне работы, используя свое конституционное право на отдых, все равно постоянно находится на связи с работодателем (получая от него задания по электронной почте и т.д.). При этом время отдыха теряет свое назначение, а работник продолжает осуществлять свои трудовые обязанности и вне рабочего места.

Таким образом, фактическое рабочее время увеличивается до невероятных размеров. Новшества ТК Франции позволяют работникам использовать свое право отказаться от приема сообщений от работодателя вне рабочего времени (the «right to log off»). Представляется, что такое право не идет вразрез с трудовым законодательством, так как упомянутый выше закон о внесении изменений в ТК Франции вводит ст. 3131-1 о том, что работнику должен быть предоставлен ежедневный отдых не менее 11 часов подряд. Поэтому даже в условиях цифровой революции право на отдых остается незыблемым и должно строго соблюдаться работодателем.

В этом случае важным является выполнение на национальном уровне норм Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»⁴ (Женева, 1981 г.) и одноименной Рекомендации МОТ № 165 (Женева, 1981 г.). Эти документы обращают внимание на то, что работникам с семейными обязанностями должно быть предоставлено право сочетать их с выполнением трудовых обязанностей. Однако, находясь постоянно на «связи» с работодателем, работники не всегда могут это сделать. И в данном случае возникает другая проблема, не юридического, а психологического порядка, когда работник испытывает чувство вины за то, что он не прочитал письма работодателя, а также и за то, что не выполнил то, о чем работодатель просил. Возникает неудовлетворенность от работы, «профессиональное выгорание», конфликт с коллегами, которые находятся «на связи». В свою очередь, все это влияет на возможность карьерного роста такого работника, а также и на размер заработной платы.

В конечном итоге необходимо вернуться к пониманию свободы между работником и работодателем и возможностям включения в трудовой договор любых условий. Очевидно, что изменения трудового законодательства были направлены и на то, чтобы урегулировать и этот вопрос. Возможности цифровизации позволяют работнику и работодателю решить эти проблемы на уровне трудового

³ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1) // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id> (дата обращения: 12.05.2019).

⁴ СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.



договора, включив в его условия нормы, позволяющие учитывать интерес как работника, так и работодателя, устанавливая определенные рамки.

По данным ООН⁵, Франция находится на первом месте среди стран Европы по использованию цифровых технологий (электронное правительство, предоставление онлайн-сервисов и др.). Дорожной картой в данном случае является Цифровая стратегия Франции, которая была принята в 2017 г.⁶

Несмотря на это судебная практика Франции стала складываться относительно недавно по вопросу о признании отношений трудовыми для тех, кто работает на интернет-платформах.

Важным, с нашей точки зрения, и тем более в условиях цифровизации, необходимо считать тот факт, что с 1996 г. при признании отношений трудовыми суды Франции используют решение Верховного суда, где говорилось о том, что определяющим признаком в данном случае должно быть доказательство прямого подчинения работника работодателю, выполнение работы с подчинением распорядку и дисциплине. Однако Апелляционный суд г. Парижа не признал отношения работников⁷ трудовыми на том основании, что у них был свободный график работы, они могли выбирать время начала и окончания рабочего дня, работодателя, имели в собственности байки и предлагали свои услуги самостоятельно. Верховный суд 28.11.2018⁸ отменил данное решение и признал эти отношения трудовыми, основываясь на том, что работники были оснащены системами геолокации, что давало работодателю отслеживать их передвижение и контролировать их, кроме того, работодатель мог деактивировать их аккаунт, что является проявлением дисциплинарной власти работодателя.

Другое решение Верховного суда Франции от 10.01.2019 в отношении таксистов компании Uber также было вынесено в пользу работников, и их отношения были признаны трудовыми на тех основаниях, что они сами не устанавливали тарифы, это была прерогатива компании; они не имели доступа к клиентской базе, а значит, развивать этот бизнес не имели возможности; Uber предоставляет своим водителям поведенческие рекомендации; водители должны были постоянно находиться на связи с работодателем; компания могла деактивировать их учетную запись. Примечательно, что представители компании настаивали на том, что отношения не носят характер трудовых, так как водители могли самостоятельно принимать решение об отключении и не работать в определенный период времени. Однако Верховный суд эти доводы не принял, мотивируя тем,

⁵ 9 things you didn't know about France and #digital technology // URL: <https://www.gouvernement.fr/en/9-things-you-didn-t-know-about-france-and-digital-technology> (дата обращения: 12.05.2019).

⁶ France's International Digital Strategy // URL: <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy/digital-diplomacy/france-s-international-digital-strategy/> (дата обращения: 12.05.2019).

⁷ Оба работника подали иск о признании отношений трудовыми. Оба работали в компании по доставке еды (Take Eat Easy и Deliveroo).

⁸ URL: <http://www.millerrosenfalck.com/2019/01/the-decision-of-the-french-supreme-court-on-employment-status-delivery-drivers-and-the-take-it-easy-app-found-to-be-in-an-employment-relationship/> (дата обращения: 12.05.2019).

что как только таксисты подключались к платформе, они становились подчиненными Uber⁹.

Важно, что суды Франции исходили из того, что Uber является полноценным работодателем, а не только посредником для водителей¹⁰. Это объясняется влиянием решений Европейского Суда по правам человека (далее — ЕСПЧ), в данном случае решения от 20.12.2017¹¹. Необходимо отметить, что, к сожалению, российская практика по таким делам пока немногочисленна, а та, которая есть, идет вразрез с позицией ЕСПЧ. Например, Мосгорсуд по делу № 33-15213/2018¹² вынес решение не в пользу водителя и не признал отношения трудовыми.

В связи с развитием цифровизации в трудовом праве стали появляться новые термины, такие как электронный документооборот, цифровое присутствие, цифровая детоксикация и т.д.

Эти понятия тесно связаны с регулированием трудовых отношений, трудовыми правами работников, а также сохранением личных данных и личной информацией. Речь идет о таких важных и неотъемлемых элементах современной работы, как регулирование продолжительности нахождения работника в Сети в течение рабочего дня и после его окончания, прочтение работодателем поступившей личной информации на корпоративную почту работника, быстрота прочтения корпоративной почты и быстрота в принятии решений по вопросам, в ней затронутым. В этой связи основную роль играют локальные нормативные акты, которые регулируют данные вопросы.

Ввиду изложенного интерес представляет дело М. Барбулеску¹³, которое рассматривал ЕСПЧ. Примечательно, что в 2016 г. ЕСПЧ вынес решение в пользу работодателя, мотивируя свое мнение тем, что он (работодатель) вправе осуществлять контроль за работником даже в том случае, когда речь идет о работе с почтовым ящиком. М. Барбулеску создал ящик для работы с клиентами (мессенджер Yahoo), однако работодатель просматривал его почту и определил, что г-н Барбулеску активно общается не только с клиентами компании, но также с родственниками. Однако это решение было отозвано.

Позже было вынесено решение в пользу работника и о том, что при приеме на работу работодатель должен заранее информировать работника о степени и характере его мониторинга в отношении электронной почты работника, факса,

⁹ URL: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Benefits/France/Coblence-Associs/Troubled-times-for-digital-platforms> (дата обращения: 12.05.2019).

¹⁰ Подобная практика встречалась ранее в США. См. подробнее: Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях : монография / Н. Л. Лютов [и др.] ; под ред. Н. Л. Лютова. М. : Буки Веди, 2016. С. 20.

¹¹ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017. Case C-434/15 // URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434> (дата обращения: 12.05.2019).

¹² URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/1459bc94-c784-41d1-87b1-0aceaaf414ea> (дата обращения: 12.05.2019).

¹³ Case of *Bărbulescu v. Romania*. Strasbourg 5 September 2017 // URL: http://www.jurisinitiative.net/uploads/media/Case_Barbulescu_v._Romania_05092017_eng.pdf (дата обращения: 12.05.2019).



телефона и т.д. Рассматривая дело, ЕСПЧ определил, что контроль за электронной почтой работника является нарушением неприкосновенности частной жизни и трудовых прав работника. Следует отметить, что было также принято решение о том, чтобы национальное законодательство европейских государств приняло нормы об ограничении таких прав работодателей.

Право на сохранение неприкосновенности частной жизни в период трудовых отношений установлено ст. 1121-1 ТК Франции. Однако это право предусматривает определенные ограничения, если это может ущемлять права работодателя. Право на неприкосновенность частной жизни, согласно ТК Франции, распространяется также и на право работодателя использовать систему геолокации. Такая система позволяет работодателю отслеживать маршрут передвижения работника в режиме реального времени. В данном случае также работодатель обязан прежде использовать навигацию, уведомить работника и получить его письменное согласие, в противном случае работодатель может быть приговорен к одному году лишения свободы и штрафу в размере 45 тысяч евро (ст. 226-1 Уголовного кодекса Франции)¹⁴.

В этой связи важно, что французская судебная практика исходит из понятий разумности, например, при решении вопроса о том, может ли работник пользоваться техническими средствами работодателя в личных целях: позвонить домой, написать письмо родным, общаться с ними в социальных сетях. Судебная практика считает, что использовать технические средства работодателя возможно в разумных пределах, главное, чтобы это не мешало исполнять работнику его трудовые обязанности.

Так, Кассационный суд¹⁵ рассматривал дело г-жи Аурелии Х. Она работала юристом в компании Dubus и в течение рабочего времени просматривала в Интернете сайты, не относящиеся к исполнению трудовых обязанностей. Суд определил, что обращение к этим сайтам было крайне чрезмерным (10 000 раз в период с декабря по февраль). Это были сайты путешествий, экскурсий, региональных мероприятий, социальные сети, женские журналы и т.д. В результате она была уволена за неправомерное поведение.

Стоит отметить, что французское трудовое законодательство обязывает работодателя при приеме на работу подробно ознакомить работника с его трудовыми обязанностями, должностными инструкциями и локальными актами в части его должностных обязанностей. Поэтому в ряде случаев суды исходят из того, что вины в таком поведении работника нет, но только в том случае, если работник при приеме на работу не был ознакомлен с запретом такого поведения. Кроме того, работодатель имеет право без согласия работника ограничить его доступ к определенным веб-сайтам (например, соцсетям и т.д.).

Интерес представляет и судебная практика Франции по этому вопросу. Так, если на рабочем компьютере работника или на рабочем почтовом ящике почта

¹⁴ URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006417929&cidTexte=LEGITEXT000006070719> (дата обращения: 12.05.2019).

¹⁵ Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 26 février 2013 N° de pourvoi: 11-27372 // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=Juritext000027132823> (дата обращения: 12.05.2019).

обозначена как личная переписка, работодатель не имеет право ее вскрывать и читать, в том числе и в присутствии работника. Об этом четкую позицию высказал Кассационный суд Франции. Однако это не касается бумажной документации и файлов компьютера. В этом случае, если работник считает документы личными, то работодатель может с ними ознакомиться в присутствии самого работника¹⁶. Однако в отношении флеш-накопителей Кассационный суд решил, что это только лишь рабочая документация и работодатель имеет к ней беспрепятственный и свободный доступ¹⁷. В данном случае Суд исходил из того, что USB-накопитель предоставляется работнику для выполнения его трудовых обязанностей, значит, работник должен его использовать в профессиональных целях.

Таким образом, работодатель имеет право доступа к информации на накопителе, к любым файлам, в том числе и личного характера, даже в том случае, когда работник в этот момент не присутствует на рабочем месте. Судебная практика также исходит из того, что если работник хранит свою личную переписку или документы в рабочем компьютере или на рабочей почте, то для того, чтобы работодатель не имел права доступа к ним, необходимо эти документы четко обозначить как «личные», а такие обозначения как «мои» или имя работника, не могут отвечать требованиям конфиденциальности.

Важным на сегодняшний день является также вопрос о возможности увольнения работника в случае его нелицеприятных высказываний в Интернете. Это связано с правом гражданина на свободное выражение его мнения. Однако такое мнение работника не должно быть оскорбительным или клеветническим. Например, Кассационным судом рассматривалось дело в отношении одной из сотрудниц, высказавшей мнение о том, что глава компании, в которой она работала, предоставляет сфальсифицированные счета¹⁸.

Также судебная практика Франции исходит из того, что если работник высказывается в отношении своего работодателя, непосредственного начальника в Сети в открытом доступе, то в этом случае увольнение возможно, но если работник общается на закрытом сайте, увольнение в этом случае невозможно, так как эти высказывания не носят публичный характер. Такое дело рассматривалось Кассационным судом¹⁹ в отношении г-жи М. В., которая на закрытом сайте соцсети Facebook высказала свое отношение к компании, в которой работала. В итоге

¹⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 18 octobre 2006, pourvoi n° 04-48025 et Cour de cassation, chambre sociale 19 juin 2013 n°12-12.138 // URL: <https://www.Legifrance.Gouv.Fr/AffichJurijudi.Do?Idtexte=JURITEXT000007054915> (дата обращения: 12.05.2019).

¹⁷ Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 12 février 2013 N° de pourvoi: 11-28649 // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichjurijudi.do?idtexte=juritext000027073247> (дата обращения: 12.05.2019).

¹⁸ См. например: Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 21 mars 2018 N° de pourvoi: 16-20516 // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036779728&fastReqId=1787498937&fastPos=1> (дата обращения: 12.05.2019).

¹⁹ Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt Jugement de départage 19 novembre 2010 // URL: <https://www.legalis.net/jurisprudences/conseil-de-prudhommes-de-boulogne-billancourt-jugement-de-departage-19-novembre-2010/> (дата обращения: 12.05.2019).



Суд пришел к выводу, что в этом случае увольнение работника было незаконным. Подобное решение²⁰ было вынесено и в отношении работника, который на закрытом сайте Facebook высказывал оскорбительные замечания в адрес работодателя, но в силу закрытости сайта и ограниченного круга лиц, которые могли прочитать комментарии, Суд вынес решение о том, что действия работника не являются проступком и его высказывания в этом случае носят частный характер.

Еще одна тенденция цифровизации в сфере труда — так называемая «цифровая реабилитация» (Digital Detox)²¹. Это означает отказ работника на определенный период от гаджетов и всего, что с ними связано, — смартфонов, ноутбуков и, самое главное, Интернета. Такая необходимость обусловлена приметой сегодняшнего времени — цифровым стрессом. Люди, использующие смартфоны непрерывно, получили название «смомби» (смартфон + зомби). Это также связано с большей продолжительностью работы, постоянной связью с работодателем, но, с другой стороны, такая зависимость также может негативно сказаться на выполнении работниками своих трудовых обязанностей (например, когда зависимость не связана с выполнением трудовых обязанностей).

Представляется, что цифровая зависимость размывает границы между работой и личной жизнью, хотя, конечно, она связана с повышением производительности труда (разрушение способности общаться с коллегами, нарушение деловой организации). О серьезности этой проблемы говорит и появление поправки в Трудовом кодексе Франции, известной как возможность отключения (*le droit déconnecter*) в период отсутствия на работе имеющихся гаджетов, связывающих работника и работодателя. Тем не менее статистика (Randstad Workmonitor)²² показывает, что 4 из 10 работников во Франции, т.е. 43 %, считают, что они даже в течение отпуска должны быть доступны по телефону и электронной почте для своего работодателя. В среднем 49 % работников полагают правильным быть на связи вне рабочего времени.

Однако не для всех категорий работников такое право возможно. Например, как врачами, так и юристами широко обсуждается данное право для врачей. При этом единого мнения по этому поводу нет: одни считают, что право на отключение надо применять в любом случае, как любому работнику, другие уверены, что это право каждый должен использовать по своему усмотрению.

Поводя итог сказанному, можно прийти к следующим выводам:

— трудовое законодательство Французской Республики быстро реагирует на происходящие изменения в экономике, принимая поправки в Трудовой кодекс;

²⁰ Arrêt n° 1231 du 12 septembre 2018 (16-11.690) Cour de cassation Chambre sociale ECLI:FR:CCASS:2018:SO01231 // URL: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publies_2986/chambre_sociale_3168/2018_8506/septembre_8946/1231_12_40141.html (дата обращения: 12.05.2019).

²¹ Этот термин популярен с 2013 г., когда был включен в Оксфордский словарь. См. подробнее: Digital Detox la désintoxication numérique // URL: <https://www.helsana.ch/fr/blog/digital-detox--la-desintoxication-numerique> (дата обращения: 12.05.2019).

²² Réussir sa «digital detox», ou comment gagner en bien-être et productivité au travail // URL: <https://www.welcometothejungle.co/fr/articles/digital-detox-deconnecter-bien-etre-productivite-travail> (дата обращения: 12.05.2019).

- изменения в ТК Франции носят как положительный, так и отрицательный характер в отношении трудовых прав работников;
- вопросы цифровизации носят острый характер в отношении трудовых прав работников, в то же время научные достижения «помогают» судам принимать решения в отношении признания трудовых отношений работников;
- очевидно, что российскому законодателю и правоприменителю необходимо воспользоваться опытом Франции и применять решения ЕСПЧ, связанные с цифровизацией и меняющиеся трудовые отношения. Это позволило бы гарантировать большую защищенность российских работников.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях : монография / Н. Л. Лютов [и др.] ; под ред. Н. Л. Лютова. — М. : Буки Веди, 2016. — 196 с.
2. *Шония Г. В.* Трудовой договор во Франции // Актуальные проблемы российского права. — 2018. — № 7 (92). — С. 224—231.



**Алексей
Александрович
АНДРЕЕВ,**

доцент кафедры трудового
права и права социального
обеспечения

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук
fguppp@mail.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ОПЫТ РОССИИ И ИТАЛИИ

Аннотация. Данная статья посвящена сравнительному исследованию законодательных норм, регулирующих вопросы прекращения трудового договора в Российской Федерации и Итальянской Республике. Рассмотрены действующие нормы российского и итальянского законодательства, а также динамика законодательного регулирования трудовых отношений в последний годы. Следует отметить, что в целом законодательством России и Италии о труде созданы необходимые гарантии соблюдения трудовых прав и законных интересов сторон трудового договора; они отвечают современным демократическим стандартам регулирования трудовых отношений. Тем не менее автор приходит к выводу, что трудовым законодательством Российской Федерации закреплено большее количество трудовых гарантий для работников в области прекращения трудового договора. Во-первых, это вытекает из казуистичности российского трудового законодательства в рассматриваемой сфере, во-вторых, в результате проведенных законодательных реформ в области труда и социального обеспечения в Италии было осуществлено упрощение законодательного регулирования в области прекращения трудового договора. **Ключевые слова:** стороны трудового договора, прекращение трудового договора в России, прекращение трудового договора в Италии, законодательство о труде, реформа трудового законодательства Италии 2014—2015 гг.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.132-141

A. A. ANDREEV,

Associate Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), PhD in Law
fguppp@mail.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

TERMINATION OF EMPLOYMENT AGREEMENT: RUSSIAN AND ITALIAN EXPERIENCE

Abstract. This article is devoted to a comparative study of the legislative norms governing the termination of employment agreement in the Russian Federation and the Italian Republic. The current norms of the Russian and Italian legislation, as well as the dynamics of legislative regulation of labour relations in recent years are considered. It should be noted that in general, the labour legislation of Russia and Italy has created the necessary guarantees for the observance of labour rights and the legitimate interests of the

parties to an employment contract; they meet modern democratic standards for the regulation of labour relations. However, the author concludes that the labour legislation of the Russian Federation establishes a greater number of labour guarantees for employees in the field of termination of the employment agreement. This follows, first, from the casuistic nature of the Russian labour legislation in the field under consideration, and secondly, as a result of the legislative reforms in the field of labour and social security in Italy, the simplification of legislative regulation in the field of termination of the employment agreement was carried out.

Keywords: *parties to an employment agreement, termination of an employment agreement in Russia, termination of an employment agreement in Italy, labour legislation, labour law reform in Italy 2014—2015.*

Всестороннее признание многими странами права на труд следует связывать с осуществлением экономической и социальной политики, цель которой — содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости¹. Названные принципы нашли отражение и в конституциях многих государств. Однако реализация отмеченных конституционных принципов в отраслевом законодательстве получает различное воплощение в европейских государствах в зависимости от определенных факторов. На примере анализа законодательных норм о прекращении трудового договора в России и Италии будет показана эта специфика.

Порядок и основания прекращения трудового договора в России непосредственно закреплены в гл. 13 Трудового кодекса РФ. Так, в ст. 77 Трудового кодекса РФ закрепляются 11 общих оснований прекращения трудового договора (соглашение сторон; расторжение трудового договора по инициативе работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя; обстоятельства, не зависящие от воли сторон, и др.)

Несмотря на закрепленный широкий перечень оснований прекращения трудового договора в ст. 77 ТК РФ, он при этом носит открытый характер².

Трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон. При этом в Трудовом кодексе не предусматривается никаких процедур, которые должны быть осуществлены сторонами при расторжении трудового договора по данному основанию (ни сроков, ни предупреждения сторон, ни выплаты выходного пособия и пр.)³.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен федеральным законом. По соглашению между работником

¹ Чиканова Л. А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. 2018. № 5. С. 13.

² Мышко Ф. Г. Основания прекращения трудового договора // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 9. С. 184—185.

³ Глухов А. В. О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора // Инновационная наука. 2015. № 6. С. 183.



и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Статья 81 Трудового кодекса РФ закрепляет широкий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В нем содержатся как основания, которые распространяются на всех работников (ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и др.), так и основания, которые применимы лишь к определенной категории работников (смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера); однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей и др.).

Соответственно, основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в Российской Федерации в целом носят казуистичный, но открытый характер, при этом по своему содержанию они не противоречат практике европейских государств, а также нормам трудового права международного уровня (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Европейская социальная хартия 1961 г., Рекомендации Международной организации труда и др.).

В статье 83 Трудового кодекса РФ закреплены 12 оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; неизбрание на должность и др.

Гарантией для работников является положение, вышеуказанной статьи, согласно которому прекращение трудового договора по 5 основаниям (восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска; возникновение установленных федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности) допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать

вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Следует отметить, что, несмотря на постоянные изменения трудового законодательства, носящие «точечный» характер, российское трудовое законодательство не было подвержено масштабному реформированию в последние годы, что свидетельствует о его стабильности.

Таким образом, законодательством РФ о труде созданы необходимые гарантии соблюдения трудовых прав и законных интересов сторон трудового договора. При этом в отношении работников, как наиболее слабой стороны в трудовых отношениях, нормативным регулированием и судебной практикой установлены дополнительные правовые гарантии. В частности, согласно п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», «при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя»⁴.

В последнее десятилетие правовое регулирование трудовых отношений в Италии подвергалось серьезным изменениям. Это вызвано в первую очередь мировым финансовым кризисом 2008 г., который серьезным образом затронул также и рынок труда, что привело к снижению количества рабочих мест, промышленному кризису и т.д. Неспособность системы социальной защиты справиться с длительным периодом безработицы и слабость государственного регулирования рынка труда способствовали значительному росту безработицы и уровня бедности. Наиболее уязвимой категорией населения являются молодые работники, поскольку их чаще всего нанимают по временным контрактам (нестандартная занятость). Несмотря на законодательное установление положения о том, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, является основной формой трудового договора, с начала мирового экономического кризиса 2008 г. в Италии наблюдается снижение стандартной занятости, широко применяются так называемые нестандартные трудовые договоры⁵.

Последующие изменения нормативного регулирования трудовых отношений в Италии преследовали цель подталкивания работодателя к созданию новых рабочих мест и сохранению старых посредством отказа от классического «защитного» характера трудового договора, а также цель координирования и усиления защищенности в области нестандартной занятости⁶.

Так, декретом № 138/2011 предоставляется возможность при процедуре заключения коллективных соглашений отступать от норм как коллективных согла-

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

⁵ Study on Precarious work and social rights (VT/2010/084). Carried out for the European Commission. London : Working Lives Research Institute Faculty of Social Sciences and Humanities London Metropolitan University, 2012. P. 73.

⁶ Caruso B. New trajectories of labour law in the European crisis. The Italian case // Comparative Labour Law & Policy Journal. 2014. Vol. 36. P. 181—202.



шений, заключенных на секторальном или национальном уровне, так и от правил, предусмотренных законодательством, что в итоге привело к тому, что у сторон появилось право проводить коллективные переговоры об изменении условий труда с целью их ухудшения⁷. Заключение таких соглашений допускается, чтобы увеличить количество рабочих мест, искоренить использование нелегальной рабочей силы, для повышения конкурентоспособности на рынке труда, для преодоления промышленного кризиса, для привлечения новых инвестиций и внедрения новых видов деятельности⁸.

Вышеуказанные соглашения распространяются на всех работников при условии, что они были подписаны большинством членов профсоюза в организации, они могут определять все аспекты организации труда и производства, в том числе порядок набора персонала и регулирование трудовых отношений и последствия прекращения трудовых отношений⁹. Однако полагаем, что хотя такие изменения и были направлены на стимулирование рынка труда и, возможно, принесли в определенной степени планируемый итальянскими властями экономический эффект, это привело и к ущемлению правового положения работников, ухудшению условий их труда в ряде организаций, так как работодатели получили отмененную возможность по изменению трудового договора.

По причине того, что работник вынужден соглашаться на различные, порой и выходящие за рамки трудового договора, (законные) условия и требования работодателя в силу своего зависимого положения (для сохранения нормальных отношений с работодателем в условиях последствий кризисных явлений в экономике, высокого уровня безработицы и т.п.), на практике это может приводить к таким негативным последствиям, чему по факту способствовал законодатель.

Наиболее значительной стала реформа 2014—2015 гг., затронувшая все аспекты трудовой деятельности в Италии. В результате этой реформы в силу вступило множество законодательных актов: Закон № 183/2014, в целях применения которого приняты следующие акты: законодательный декрет № 23/2015 (реформирование законодательства о защите занятости для постоянных контрактов); законодательный декрет № 22/2015 (реорганизация системы пособий по безработице); законодательный декрет № 80/2015 (предусматривающий меры по совмещению работы и семьи); законодательный декрет № 81/2015 (устанавливающий типологию трудовых контрактов); законодательный декрет № 148/2015 (реформирующий схемы дополнения к заработной плате («Cassa integrazione guadagni»)); законодательный декрет № 149/2015 (реформирующий инспекционную деятельность); законодательный декрет № 150/2015 (реформирующий и усиливающий активную политику на рынке труда); законодательный декрет № 151/2015 (включающий меры по упрощению и другие положения относительно равных возможностей)¹⁰.

⁷ Сыченко Е. Итальянский ответ кризису: изменения в трудовом законодательстве // Трудовое право. 2014. № 12. С. 37—46.

⁸ Сыченко Е. Указ. соч.

⁹ Clauwaert S., Schömann I. The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. Brussels : European Trade Union Institute (ETUI), 2012. P. 22.

¹⁰ Ministry of Labour website // URL: <http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Pagine/default.aspx> (дата обращения: 19.05.2019).

Реформа ознаменовала масштабные изменения, которые модернизировали многие институты на рынке труда, в том числе и касающиеся процедуры прекращения трудового договора. Основная цель нового регулирования состоит в том, чтобы уменьшить финансовую неопределенность среди работников, возникающую из-за увольнений, в то же время поддерживая должный уровень соблюдения трудовых прав работников. Однако новые правила касаются трудовых договоров, которые были заключены после вступления в силу нового законодательства. Ранее действовавшее правовое регулирование по-прежнему применяется к трудовым договорам, заключенным до этой даты.

В Гражданском кодексе Италии установлено два основания прекращения трудового договора: смерть работника (ст. 2119), инициатива работника или работодателя (ст. 2119) — любая сторона может расторгнуть договор до истечения срока, если есть причина, которая не позволяет осуществлять трудовую функцию в дальнейшем.

Следует остановиться на индивидуальном увольнении (*il licenziamento individuale*) в итальянской правовой системе. Индивидуальное увольнение является одной из форм прекращения трудовых отношений. Трудовые отношения прекращаются односторонним актом, принятым работодателем. Такой акт действителен, если работник уведомлен об увольнении в письменной форме за определенный срок до даты увольнения.

Виды увольнения различаются в зависимости от их причин. Согласно итальянскому законодательству различают три типа увольнения: увольнение по желанию (*ad natum*); увольнение по справедливой причине (*per giusta causa*); увольнение по уважительным причинам (*per giustificato motivo*) — объективным или субъективным.

Первый тип увольнения используется только в тех случаях, когда законом не предусмотрены конкретные ограничения. Увольнение по желанию регулируется в ст. 2118 (1) Гражданского кодекса Италии: «Каждая из договаривающихся сторон может отказаться от открытого трудового договора, предоставив уведомление в соответствии с условиями, установленными корпоративными правилами, принятой практикой или справедливостью». Другими словами, используя этот вид увольнения, работник может быть уволен работодателем без обязательства предоставить какую-либо мотивацию, соблюдая только срок уведомления, предусмотренный договором, и ограничения, связанные с формой уведомления.

Что касается второго типа увольнения, то законодательное определение «справедливой причины» можно найти в Гражданском кодексе Италии (ст. 2119). В соответствии с этим правилом справедливая причина определяется как причина, в силу которой продолжение рабочих отношений невозможно даже на временной основе.

Такое увольнение может осуществляться как с уведомлением, так и без в зависимости от его причин. Увольнение без уведомления может применяться в случае чрезвычайно серьезных нарушений. При осуществлении такого увольнения работодатель должен учитывать следующее:

- качество и характер отношений с работником;
- должность, которую сотрудник занимает в компании;
- обязанности, которые он выполняет;



— место, где обсуждаемый факт произошел, и любые другие обстоятельства, которые оказали негативное, недопустимое влияние на рабочие отношения.

Работодатели обязаны учитывать как объективные, так и субъективные обстоятельства. Указанные выше параметры оценки сформированы с участием в том числе и судебной практики.

Так, в решении Верховного суда Италии № 3379 от 6 марта 2003 г. указано, что справедливой причиной могут являться просьба работодателя о неправомерных действиях, оскорбительное поведение со стороны работодателя, дискриминационные действия со стороны коллег, поддерживаемые работодателем, задержки с выплатой компенсации.

Другим примером справедливой причины, особенно актуальным в последние годы, является злоупотребление технологическими ресурсами работодателя на рабочем месте. Речь идет, к примеру, об использовании информационно-телекоммуникационной сети Интернет сотрудником на рабочем месте в личных целях в рабочее время. Такие злоупотребления позволяют работодателю уволить работника. Аналогичные основания распространяются и на случаи использования корпоративного мобильного телефона в личных целях.

Следует отметить, что судебные органы решают, является ли причина увольнения справедливой, с учетом конкретных обстоятельств в каждом отдельном случае. Иногда поведение работника, при обычных обстоятельствах не имеющее значения для увольнения, может приобретать значимость, если из-за серьезности проступка и его характера продолжение трудовых отношений с данным работодателем становится невозможным.

Индивидуальные увольнения по субъективной уважительной причине, как правило, основаны на значительном невыполнении договорных обязательств работника. На первый взгляд, данный вид увольнения похож на увольнения по справедливой причине. Однако увольнение по уважительной причине отличается от увольнения по справедливой причине тем, что в первом случае нарушение имеет менее серьезный характер.

Основное различие между этими двумя типами носит качественный характер в том смысле, что увольнение по справедливой причине связано с гораздо более серьезными нарушениями условий трудового договора по сравнению с теми, которые являются основанием для увольнения по уважительной причине. Речь идет, например, о неоправданном отсутствии, оставлении рабочего места, симуляции болезни для выполнения другой работы.

Индивидуальные увольнения по объективной уважительной причине могут применяться, когда возникают корпоративные причины, присущие производственной деятельности, организации труда и ее надлежащему функционированию. Этот тип увольнения по уважительной причине не связан с поведением работника, но имеет отношение к функционированию предприятия, в котором работает данный работник. Работодатель должен принять решение (организационного или экономического характера), которое приведет к отмене работы. Также в этом случае работодатель обязан сообщить о факте прекращения трудовых отношений с уведомлением в соответствии со ст. 2118 Гражданского кодекса Италии. Когда возникла объективная причина увольнения работника, работодатель должен доказать, что увольнение с работы неизбежно и что он не может нанять работника для выполнения других обязанностей.

В качестве примера можно упомянуть следующие причины: компьютеризация услуг, реорганизация для более экономически целесообразного управления предприятием, прекращение производственной деятельности или ее части, завершение работ на строительной площадке, закрытие филиала магазина или отдельного отдела.

Любой уволенный работник, который считает, что его увольнение является незаконным, имеет право подать иск в суд по трудовым спорам, чтобы оспорить его.

Работодатели предоставляют работнику уведомление об увольнении. В данном уведомлении должно быть указано основание, по которому увольняют работника. Без предоставления уведомления и основания увольнение считается недействительным.

При расторжении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, в которой должны быть указаны даты приема на работу и увольнения, занимаемая должность, а также письменную характеристику на работника. Если у работника есть сомнения в законности увольнения, он имеет право обжаловать увольнение в письменной форме в течение 60 дней; если заключен срочный контракт, срок продлевается до 120 дней¹¹.

В зависимости от даты, когда сотрудник был принят на работу, могут применяться различные правовые нормы. Для сотрудников, принятых на работу до 7 марта 2015 г., применяются положения Закона № 92/2012. Между тем для тех, кто был принят после 7 марта 2015 г., применяется Закон о рабочих местах, принятый в результате отмеченной реформы.

В случае, если сотрудник был нанят до 7 марта 2015 г., действуют следующие правила:

1. Если установлено, что оснований для увольнения нет, работодатель будет вынужден восстановить работника (или выплатить работнику компенсацию, которая составляет 15 среднемесячных заработков, если работник выберет ее). Кроме того, компании будет предписано возместить ущерб пропорционально месяцам, прошедшим с даты увольнения.
2. Если суд решает, что нет оснований для увольнения по справедливой причине или по уважительным причинам, т.е. что увольнение не было оправданным, то трудовые отношения прекращаются, и работодателю может быть предписано выплатить компенсацию, минимальный размер которой составляет 12 среднемесячных заработков, а максимальный — 24 среднемесячных заработка.
3. Если основания для увольнения будут признаны дискриминационными (по причинам, связанным с политическими или религиозными убеждениями, расой, полом, национальностью и т.д.), суд выносит определение о недействительности увольнения и приказывает работодателю восстановить работника или выплатить эквивалент заработной платы за 15 месяцев. Кроме того, компания будет обязана выплачивать зарплату, которую работник получил бы с даты увольнения до даты вынесения судебного решения.

¹¹ Афанасьев М. А., Бембинова В. А., Голубева Т. Ю. Трудовое законодательство и право социального обеспечения в Италии // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. № 2. С. 317.



4. В случае, если увольнение признано законным, но работодатель допустил некоторые нарушения в процедуре оформления увольнения, предусмотренной законом, компания обязана выплатить компенсацию, минимальный размер которой составляет 6 среднемесячных заработков, а максимальный — 12 среднемесячных заработков.

Для работников, принятых на работу после 7 марта 2015 г., согласно Закону о рабочих местах, применяются следующие правила:

1. Аннулирование увольнения применяется, когда его причины признаны дискриминационными. В данном случае работодатель будет обязан оплатить вынужденный прогул и восстановить работника или выплатить эквивалент заработной платы за 15 месяцев (по выбору работника).
2. Если работодатель незаконно и необоснованно уволит работника, то на него может быть наложен штраф, размер которого установлен в законе.
3. Если работодатель увольняет работника без причины, то работник получает право быть восстановленным на рабочем месте (или получить 15-месячную зарплату по его выбору) и право на получение компенсации, за вынужденный прогул.
4. В других случаях, когда в суде установлено, что увольнение является просто несправедливым (когда наказание не соответствует обстоятельствам), работодателю предписывается выплачивать убытки, размер которых установлен в законе.

На основании изложенного можно сделать следующие краткие выводы:

1. Полагаем, что одной из основных задач трудового законодательства современного правового государства является создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового отношения, а также интересов государства. Нормы трудового права должны обеспечивать баланс интересов как между частными интересами (работник — работодатель), так и между частными и публичными интересами (для преодоления кризисных явлений в экономике, защиты прав и свобод человека и др.).
2. Соблюдение прав и свобод человека является фундаментом нормального функционирования любых общественных отношений в современном государстве. Поскольку работники являются наиболее слабой стороной в трудовых отношениях, государство должно предусматривать эффективные механизмы защиты их прав и свобод, а также законных интересов. Так, например, любое правовое государство должно закрепить постулат о недопустимости увольнения работника по причинам, не предусмотренным в законодательстве.
3. В целом законодательством Российской Федерации и Итальянской Республики о труде созданы необходимые гарантии соблюдения трудовых прав и законных интересов сторон трудового договора. При этом в отношении работников отечественным нормативным регулированием формально установлено большее количество правовых гарантий.
4. В отличие от Италии в России законодательное регулирование прекращения трудового договора носит казуистичный характер, поскольку в Трудовом кодексе РФ прописаны определенные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В Италии, напротив, нормативно установлено несколько базовых

оснований прекращения трудового договора, а обоснованность применения таких оснований на практике в конкретном деле решают судебные органы (посредством выработки соответствующей судебной практики).

5. В отличие от трудового законодательства Италии, которое претерпело значительные изменения после финансового кризиса 2008 г., российское трудовое законодательство не было подвержено масштабному реформированию по этой причине, что свидетельствует о его стабильности. Можно сделать вывод, что рассмотренные примеры изменения трудового законодательства в Италии, направленные на преодоление кризисных явлений 2008 г., были вынужденной мерой. При этом отечественным законодателем они не были использованы, что, с одной стороны, не способствовало выходу из данного кризиса (таким образом), но, с другой стороны, преследовало цели защиты устоявшегося правопорядка, неукоснительного соблюдения действующих трудовых прав работников.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Афанасьев М. А., Бембинова В. А., Голубева Т. Ю.* Трудовое законодательство и право социального обеспечения в Италии // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. — 2016. — № 2. — С. 315—318.
2. *Глухов А. В.* О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора // Инновационная наука. — 2015. — № 6. — С. 183—187.
3. *Мышко Ф. Г.* Основания прекращения трудового договора // Вестник Московского университета МВД России. — 2014. — № 9. — С. 184—188.
4. *Орлова Е. Е.* Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения // Журнал российского права. — 2014. — № 8. — С. 48—56.
5. *Сыченко Е.* Итальянский ответ кризису: изменения в трудовом законодательстве // Трудовое право. — 2014. — № 12. — С. 41—42.
6. *Чиканова Л. А.* Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. — 2018. — № 5. — С. 5—16.
7. *Caruso B.* New trajectories of labour law in the European crisis. The Italian case // Comparative Labour Law & Policy Journal. — 2014. — Vol. 36. — P. 181—202.
8. *Clauwaert S., Schömann I.* The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. — Brussels : European Trade Union Institute (ETUI), 2012. — 56 p.
9. Study on Precarious work and social rights (VT/2010/084). Carried out for the European Commission. — London : Working Lives Research Institute Faculty of Social Sciences and Humanities London Metropolitan University, 2012. — 171 p.





**Алла Леонтьевна
БЛАГОДИР,**

профессор кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук
alblagodir@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ В СТРАНАХ ЕАЭС: АНАЛИЗ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация. При проведении правовых исследований, связанных с гармонизацией и унификацией законодательства государств — участников интеграционных объединений, в частности ЕАЭС, возрастают роль и значение сравнительно-правового метода. В представленной статье рассмотрено законодательство по социальному обслуживанию государств — членов ЕАЭС.

Анализ национального законодательства государств — членов ЕАЭС показал, что в основном подходы в понимании правовой природы и сущности социального обслуживания сходны. Однако одновременно с этим в законодательстве каждой страны закрепляются механизмы, направленные как на расширение форм социального обслуживания (Республика Беларусь), так и на закрепление критериев предоставления социальных услуг в зависимости от степени необеспеченности семьи (Республика Армения).

Ключевые слова: законодательство государств — членов ЕАЭС, принципы социального обслуживания, формы социального обслуживания, виды социальных услуг, порядок предоставления социальных услуг, престарелый, инвалид, дети-сироты.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.142-151

A. L. BLAGODIR,

Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Doctor of Law
alblagodir@yandex.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

SOCIAL SERVICES IN EAEU STATES: ANALYSIS OF LEGISLATIVE PROVISIONS

Abstract. In the course of legislative research concerning harmonization and unification of legislation of member states of integration associations, in particular EAEU, the role and significance of comparative legal method is increasing. The article deals with legislation on social services in EAEU member states.

The analysis of national legislations of EAEU member states demonstrated similar approaches to the understanding of legal nature and essence of their social services. However, each of the states codified by law certain mechanisms intended both to expanding the forms of social services (Republic of

Belarus) and to consolidating the criteria for the provision of social services depending on the level of material insecurity of a family (Republic of Armenia).

Keywords: *legislation of EAEU member states, principles of social services, forms of social services, types of social services, procedures for the provision of social services; superannuated; disabled; orphans.*

О общеизвестно, что во всех государствах — членах ЕАЭС социальное обслуживание граждан является одним из элементов системы социального обеспечения. Престарелые, инвалиды, дети-сироты и другие наиболее уязвимые граждане нуждаются в поддержке со стороны государства, которое принимает для этого всевозможные меры.

В странах ЕАЭС активно принимаются различные нормативные правовые акты¹, направленные на урегулирование отношений, связанных с предоставлением социальных услуг:

- в *Российской Федерации* — Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»²;
- в *Республике Беларусь* — Закон Республики Беларусь от 22 мая 2000 г. № 395-З «О социальном обслуживании»³;
- в *Республике Казахстан* — Закон Республики Казахстан от 29 декабря 2008 г. № 114-IV ЗРК «О специальных социальных услугах»⁴;
- в *Республике Армения* — Закон Республики Армения от 30 декабря 2014 г. № ЗР-231 «О социальной поддержке»⁵;
- в *Кыргызской Республике* — Закон Кыргызской Республики от 19 декабря 2001 г. № 111 «Об основах социального обслуживания населения в Кыргызской Республике»⁶.

Государства — члены ЕАЭС принимают не только базовые, но и специальные законы, которые направлены на углубление и конкретизацию правового регулирования отношений в области социального обслуживания для различных категорий граждан. Перечислим наиболее значимые законы:

¹ См. об этом: Право социального обеспечения России / отв. ред. Э. Г. Тучкова : учебник. М. : Проспект, 2016. 456 с. ; *Постовалова Т. А.* Курс права социального обеспечения Республики Беларусь. Минск : Тесей, 2008. 512 с. ; Право социального обеспечения Республики Казахстан : учебное пособие для студентов специальности «юриспруденция» / сост. Ж. К. Карибаева. Павлодар : Кереку, 2011. 68 с. ; *Хамзина Ж. А.* Право социального обеспечения Республики Казахстан : учебник. Алматы : Жетіжарғы, 2014. 352 с.

² СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 7007.

³ В ред. Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 427-З // СПС «КонсультантПлюс». Беларусь. URL: http://ktzszmoik.gov.by/wp-content/uploads/2016/08/zak395-3_2000.pdf.

⁴ ИС Континент // URL: <http://continent-online.com>.

⁵ В ред. Закона Республики Армения от 12.01.2018 г. № ЗР-30 // URL: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=104917&openfulltext=yes.

⁶ В ред. Закона Кыргызской Республики от 5 июля 2017 г. № 118 // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/943>.



- в *Российской Федерации* — Федеральные законы от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»⁷; от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»,⁸ от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»⁹;
- в *Республике Беларусь* — Законы от 6 января 1999 г. № 239-З «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь»¹⁰, от 11 ноября 1999 г. № 322-З «О государственных минимальных социальных стандартах»¹¹; от 11 ноября 1991 г. № 1224-XII «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»¹², от 23 июля 2008 г. № 422-З «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов»¹³, от 17 апреля 1992 г. № 1594-XII «О ветеранах»¹⁴;
- в *Республике Казахстан* — Законы от 19 мая 2015 г. № 314-V ЗРК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» (в ред. от 25 декабря 2017 г.)¹⁵, от 13 апреля 2005 г. № 39-III «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан»¹⁶;
- в *Республике Армения* — Закон Республики Армения от 24 мая 1993 г. № ЗР-57 «О социальной защите инвалидов в Республике Армения»¹⁷;
- в *Кыргызской Республике* — Законы Кыргызской Республики от 26 мая 2009 г. № 170 «О гарантированных государственных минимальных социальных стандартах»¹⁸, от 3 апреля 2008 г. № 38 «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья»¹⁹, от 8 мая 1996 г. № 14 «О ветеранах войны, Вооруженных Сил и тружениках тыла» (в ред. от 25 июля 2012 г.)²⁰.

⁷ СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

⁸ СЗ РФ. 1996. № 52. Ст. 5880.

⁹ СЗ РФ. 1995. № 3. Ст. 168.

¹⁰ В ред. Закона Республики Беларусь от 7 мая 2014 г. № 148-З // СПС «КонсультантПлюс». Беларусь.

¹¹ В ред. Закона Республики Беларусь от 24 декабря 2015 г. № 331-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь 2/97 // URL: <http://www.pravo.by/document/?guid=3961&p0=H19900322>.

¹² В ред. Закона Республики Беларусь от 16 ноября 2010 г. № 192-З // СПС «КонсультантПлюс». Беларусь.

¹³ Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 4 августа 2008 г. № 184. Ст. 2/1519 (с изм. от 9 января 2018 г. № 91-З) // URL: <http://www.pravo.by/document/?guid=3961&p0=H10800422>.

¹⁴ В ред. Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 101-З // СПС «КонсультантПлюс». Беларусь.

¹⁵ В ред. Закона Республики Казахстан от 25 декабря 2017 г. // ИС Континент. URL: <http://continent-online.com>.

¹⁶ В ред. Закона Республики Казахстан от 24 мая 2018 г. // URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30008935#pos=449;-104.

¹⁷ В ред. Закона Республики Армения от 17 мая 2014 г. № ЗР-9 // URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1784&lang=rus>.

¹⁸ URL: <http://pandia.ru/text/80/192/57162.php>.

¹⁹ В ред. Закона Кыргызской Республики от 8 июня 2017 г. // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202329>.

²⁰ В ред. Закона Кыргызской Республики от 27 июля 2012 г. // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/620>.

Несмотря на сходные подходы при закреплении регулирования отношений в области социального обслуживания, законодательство каждого государства — члена ЕАЭС отличается (в использовании понятийного аппарата; критериев, при которых принимается решение о предоставлении социальных услуг, в порядке и условиях их предоставления и др.). Например, понятия «*социальное обслуживание*» и «*социальная услуга*» в Российской Федерации, Республике Беларусь, Кыргызской Республике, хотя и похожи, имеют некоторые различия (табл. 1).

Таблица 1

Страна	Социальное обслуживание	Социальная услуга
Российская Федерация	«Деятельность по предоставлению социальных услуг»	«Действие или действия в сфере социального обслуживания»
Республика Беларусь	«Совокупность мер по организации и оказанию социальных услуг»	«Деятельность в области социального обслуживания»
Кыргызская Республика	«Деятельность социальных служб»	«Действия по оказанию клиенту социальной службы помощи»

В Республике Беларусь понятие «социальное обслуживание» является более широким, чем в Российской Федерации и Кыргызской Республике, поскольку подразумевает меры по организации и оказанию социальных услуг. Социальной услугой белорусский законодатель называет деятельность в области социального обслуживания, тогда как это действия в сфере социального обслуживания в Российской Федерации и действия по оказанию клиенту социальной службы помощи в Кыргызской Республике.

В законодательстве Республики Казахстан²¹ и Республики Армения понятие «социальное обслуживание» легально не определено.

В законах Республики Казахстан закреплены понятия «специальные социальные услуги» и «стандарт оказания специальных социальных услуг».

Специальные социальные услуги — это комплекс услуг, обеспечивающих лицу (семье), находящемуся в трудной жизненной ситуации, условия для преодоления возникших социальных проблем и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества. *Стандартом оказания специальных социальных услуг* являются нормативные правовые акты, устанавливающие качество, объем и условия предоставления специальных социальных услуг²².

В статье 18 Закона Республики Армения «О социальной поддержке» дано понятие «социальная поддержка граждан», а не «социальное обслуживание».

²¹ В Республике Казахстан понятие «социальное обслуживание» используется в учебных целях при рассмотрении отношений по предоставлению гражданам социальных услуг в натуральной форме. См. об этом: Хамзина Ж. А. Право социального обеспечения Республики Казахстан : учебник. Алматы : Жетіжарғы, 2014. 352 с.

²² Закон Республики Казахстан от 29 декабря 2008 г. № 114-IV ЗРК «О специальных социальных услугах». Ст. 1.



Социальная поддержка — это предоставление одной или нескольких социальных услуг лицу (семье, другой социальной группе) с целью предотвращения или преодоления трудной жизненной ситуации. Кроме того, в законодательстве Республики Армения²³, в отличие от других государств — членов ЕАЭС, используется более широкое понятие «социальные услуги». *Социальные услуги* — это мероприятия, направленные:

- на удовлетворение социально-экономических, социально-психологических, социально-педагогических, социально-медицинских, социально-трудовых, социально-правовых потребностей лица (семьи или другой социальной группы) или любого из них;
- на обеспечение нормальной жизнедеятельности человека (семьи или другой социальной группы);
- на предотвращение возникновения трудной жизненной ситуации и (или) на помощь выхода из трудной жизненной ситуации лица (семьи, другой социальной группы).

Исходя из сказанного, полагаем можно отметить следующее. Несмотря на то, что в государствах — членах ЕАЭС нет единой формулировки понятий «социальное обслуживание» и «социальная услуга», тем не менее внутреннего содержания отношений по социальному обслуживанию граждан они меняют.

Законодательство о социальном обслуживании государств — членов ЕАЭС базируется на единых идеях-принципах, таких как: доступность, адресность, добровольность и конфиденциальность. Однако помимо указанных принципов в национальном законодательстве каждого государства закреплены собственные идеи-принципы, которые непосредственно влияют на развитие отношений по социальному обслуживанию (табл. 2).

Таблица 2

Страна	Правовые принципы социального обслуживания
Российская Федерация	Приближенность поставщиков социальных услуг к месту жительства получателей социальных услуг, достаточность количества поставщиков социальных услуг для обеспечения потребностей граждан в социальном обслуживании, достаточность финансовых, материально-технических, кадровых и информационных ресурсов у поставщиков социальных услуг; <ul style="list-style-type: none"> • сохранение пребывания гражданина в привычной благоприятной среде»
Республика Беларусь	Общая профилактическая направленность проводимых мероприятий в области социального обслуживания
Республика Казахстан	Соблюдение прав человека; <ul style="list-style-type: none"> • взаимодействие государственных органов с субъектами, предоставляющими специальные социальные услуги; • комплексность; • социальная интеграция и улучшение качества жизни населения

²³ Закон Республики Армения от 30 декабря 2014 г. № ЗР-231 «О социальной поддержке». Ст. 4.

Страна	Правовые принципы социального обслуживания
Республика Армения	<p>В законодательстве закреплены принципы предоставления социальных услуг, а не социального обслуживания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соразмерность — предоставление социальных услуг, равноценных преследуемым целям; • законность — предоставление социальных услуг в соответствии с законодательством и другими правовыми актами Республики Армения
Республика Кыргызия	<p>«Приоритетность предоставления социальных услуг несовершеннолетним, находящимся в трудной жизненной ситуации, лицам с ограниченными возможностями здоровья;</p> <ul style="list-style-type: none"> • наиболее полный учет индивидуальных особенностей клиентов; • стимулирование самопомощи; • соблюдение прав клиентов социальных служб; • обеспечение государственных гарантий предоставления социальных услуг»

Каждое государство — член ЕАЭС стремится сформулировать собственные идеи-принципы социального обслуживания, определяющие содержание и направления правового регулирования отношений в области социального обслуживания. Например, в Российской Федерации такие принципы, как «приближенность поставщиков социальных услуг к месту жительства получателей социальных услуг» и «сохранение пребывания гражданина в привычной благоприятной среде», являются основой для установления порядка социального обслуживания граждан.

В Республике Беларусь принцип «общей профилактической направленности проводимых мероприятий в области социального обслуживания» непосредственно влияет на принятие законодателем государственных минимальных социальных стандартов. Аналогичные идеи присутствуют в законах Республики Казахстан и Кыргызской Республики. В Республике Армения принципы соразмерности и законности — основание при определении базового критерия оценки социальных потребностей гражданина или семьи при предоставлении социального обслуживания.

Все государства — члены ЕАЭС осуществляют социальное обслуживание граждан в различных формах: *стационарное, полустационарное, на дому*.

Также граждане имеют право на *срочные социальные услуги*, если они оказались в трудной жизненной ситуации²⁴. Особо следует заметить, что в 2017 г.

²⁴ См. об этом: Примерный перечень социальных услуг по видам социальных услуг, утв. постановлением Правительства РФ от 24 ноября 2014 г. № 1236 // СЗ РФ. 2014. № 48. Ст. 6872 ; Перечень бесплатных и общедоступных социальных услуг государственных учреждений социального обслуживания с нормами и нормативами обеспеченности граждан этими услугами, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах оказания социальных услуг» от 27 декабря 2012 г. № 1218 // СПС «КонсультантПлюс». Беларусь ; постановление Правительства Республики Казахстан от 14 марта 2009 г. № 330 «Об утверждении перечня гарантированного объема специальных социальных услуг (с изм. на 2 марта 2018 г.) // URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P090000330> ; Перечень гарантированных социальных услуг, оказываемых населению



в Республике Беларусь появилась новая форма социального обслуживания — проживание нетрудоспособного гражданина в замещающей семье. Замещающая семья является формой жизнеустройства совершеннолетнего нетрудоспособного гражданина (неработающий инвалид I или II группы, неработающий гражданин, достигший 70-летнего возраста, постоянно проживающий на территории Республики Беларусь) в условиях совместного проживания и ведения общего хозяйства с иным физическим лицом²⁵. Такую форму социального обслуживания могут внедрить все государства — члены ЕАЭС, приняв соответствующее законодательство.

Спецификой Республики Армения является тот факт, что в Законе Республики Армения «О социальной поддержке» формы социального обслуживания не определены, а в ст. 5 закреплена лишь классификация социальных услуг. Законодатель классифицирует социальные услуги по формам и видам:

- 1) прямые социальные услуги:
 - индивидуальные социальные услуги, предоставляемые лицу для удовлетворения индивидуальных потребностей, возникающих для его социальной защиты;
 - групповые, которые предоставляются группе людей с одинаковыми потребностями в то же время для удовлетворения данных потребностей;
- 2) косвенные социальные услуги — носят общий характер и предоставляются социальной группе с одними и теми же потребностями.

При анализе содержания предоставляемых Республикой Армения²⁶ социальных услуг, становится очевидным, что все они оказываются гражданам в точно таких же формах, что и в других государствах — членах ЕАЭС. Поэтому, полагаем, что отказ Республики Армения от закрепления в национальном законодательстве «классических» форм социального обслуживания нельзя назвать удачным. Общеизвестно, что социальное обслуживание, предоставляемое в определенной форме всегда, предполагает оказание соответствующих этой форме социальных услуг.

Независимо от формы социального обслуживания нуждающимся гражданам социальные услуги предоставляются *бесплатно, за плату или на условиях частичной (льготной) оплаты*. Такие условия предоставления социальных услуг закреплены в законодательстве всех государств — членов ЕАЭС, однако в каждом государстве можно выделить и национальные особенности.

В Российской Федерации²⁷ социальные услуги предоставляются на основании *договора*, который заключается между поставщиком социальных услуг и гражда-

Кыргызской Республики, утв. постановлением Правительства Кыргызской Республики от 27 мая 2011 г. № 255 // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/92711>.

²⁵ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 20 ноября 2017 г. № 864 «Об утверждении Положения о социальном обслуживании в замещающей семье» // СПС «КонсультантПлюс». Беларусь. URL: <http://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2017/november/26515/>.

²⁶ Стационарное, полустационарное социальное обслуживание, социальное обслуживание на дому, срочное социальное обслуживание (ст. 8—14 Закона Республики Армения «О социальной поддержке»).

²⁷ Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Ст. 17.

нином или его законным представителем, в течение суток с даты предоставления индивидуальной программы поставщику социальных услуг.

В Республике Беларусь²⁸ и Республике Казахстан²⁹ достаточно *письменного или устного* обращения гражданина (его законного представителя), также социальные услуги могут быть предоставлены в соответствии с письменно оформленным *договором*.

В Республике Армения³⁰ для получения социальных услуг гражданину или его представителю достаточно обратиться с *письменным или устным заявлением* в территориальные органы / организации, предоставляющие социальные услуги.

В Кыргызской Республике³¹ социальное обслуживание предоставляется непосредственно гражданину (его опекуну, попечителю, другому законному представителю), когда он обращается с просьбой лично, а также в случае выявления органами государственной власти, органами местного самоуправления, иными организациями граждан, нуждающихся в социальных услугах.

Как уже было сказано, социальные услуги могут предоставляться социальными службами бесплатно, за плату или на условиях частичной (льготной) оплаты. Поэтому следует ограничивать социальную услугу от сходной услуги, предоставляемой по гражданско-правовому договору. В соответствии с гражданским законодательством гражданин может получить любую услугу, *заплатив* за нее определенную в договоре цену. Социальные же услуги предоставляются *бесплатно или на условиях частичной оплаты* определенным категориям граждан, прямо указанным в национальном законодательстве (инвалидам, детям-сиротам и т.д.) для удовлетворения специфических потребностей за счет средств соответствующих бюджетов (республиканского, местного).

Социальные услуги, предоставляемые социальными службами бесплатно, четко определены в национальном законодательстве. В Российской Федерации и Кыргызской Республике они зависят от социального статуса получателя. В Республике Беларусь круг лиц и условия предоставления социальных услуг на бесплатной основе законодателем жестко не регламентированы. В Республике Казахстан возможность бесплатного получения социальных услуг лицом, претендующим на них, зависит от того признает ли законодатель жизненную ситуацию трудной. В Республике Армения главным критерием получения бесплатных социальных услуг является необеспеченность семьи.

Социальное обслуживание государственными службами предоставляется *бесплатно*:

— в *Российской Федерации* — 1) несовершеннолетним детям; 2) лицам, пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций, вооруженных межнациональных (межэтнических) конфликтов. Другие категории граждан имеют право на бесплатное социальное обслуживание при условии, «если их среднедушевой доход ниже или равен предельной величине среднедушевого дохода для пре-

²⁸ Закон Республики Беларусь «О социальном обслуживании». Ст. 31.

²⁹ Закон Республики Казахстан «О специальных социальных услугах». Ст. 15.

³⁰ Закон Республики Армения «О социальной поддержке». Ст. 6, п. 6.

³¹ Закон Кыргызской Республики «Об основах социального обслуживания населения в Кыргызской Республике». Ст. 25.



- доставления социальных услуг бесплатно, установленной законом субъекта Российской Федерации»³²;
- в *Республике Беларусь* круг лиц и условия предоставления социальных услуг на бесплатной основе в Законе Республики Беларусь «О социальном обслуживании» не конкретизированы. Отдельные виды социальных услуг предоставляются гражданам «при наличии у них медицинских показаний и (или) отсутствии медицинских противопоказаний для оказания социальных услуг, подтвержденные медицинской справкой о состоянии здоровья или заключением врачебно-консультационной комиссии государственной организации здравоохранения»³³;
 - в *Республике Казахстан* бесплатно социальное обслуживание предоставляется лицу (семье), находящемуся в трудной жизненной ситуации вследствие жестокого обращения, которое привело к социальной дезадаптации и социальной депривации, связанных с бытовым насилием. Иным категориям граждан специальные социальные услуги могут предоставляться бесплатно по решению социального работника, который непосредственно оценивает наличие у этих граждан потребности в получении таких услуг³⁴;
 - в *Республике Армения* критерием для предоставления бесплатных социальных услуг является степень необеспеченности семьи, которая определяется исходя из размеров баллов необеспеченности семьи. Размер баллов зависит от социального статуса и доходов каждого члена семьи, состава семьи и других обстоятельств³⁵;
 - в *Кыргызской Республике* бесплатно предоставляются социальные услуги следующим категориям граждан: «не способным к самообслуживанию в связи с преклонным возрастом, болезнью, инвалидностью и по иным причинам и не имеющим родственников, которые могут обеспечить им помощь и уход, — если среднедушевой доход этих граждан ниже установленного гарантированного минимального дохода»; «детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»; «лицам с ограниченными возможностями здоровья и пожилым гражданам, проживающим в семьях, имеющих среднедушевой доход ниже четырехкратного размера гарантированного минимального дохода»³⁶.
- В Кыргызской Республике органами местного самоуправления за счет средств местных бюджетов могут устанавливаться дополнительные основания предоставления бесплатных социальных услуг.

³² Размер предельной величины среднедушевого дохода для предоставления социальных услуг бесплатно не может быть ниже полуторной величины прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ для основных социально-демографических групп населения. См. об этом: Порядок определения среднедушевого дохода, утв. постановлением Правительства РФ от 18 октября 2014 г. № 1075 «Об утверждении Правил определения среднедушевого дохода для предоставления социальных услуг бесплатно» // СЗ РФ. 2014. № 43. Ст. 5910.

³³ Закон Республики Беларусь «О социальном обслуживании». Ст. 31.

³⁴ Закон Республики Казахстан «О специальных социальных услугах». Ст. 14, 15.

³⁵ Закон Республики Армения «О социальной поддержке». Ст. 31.1, 36.3.

³⁶ Закон Кыргызской Республики «Об основах социального обслуживания населения в Кыргызской Республике». Ст. 26.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующие выводы.

Во всех государствах — членах ЕАЭС имеется законодательство, закрепляющее сходное (сопоставимое) нормативное правовое регулирование отношений по социальному обслуживанию граждан, которое базируется на единых принципах социального обслуживания (доступность, адресность, добровольность и конфиденциальность). Социальные услуги нуждающимся гражданам предоставляются в формах стационарного, полустационарного социального обслуживания или социального обслуживания на дому бесплатно, за плату и на условиях частичной (льготной) оплаты. В то же время мы наблюдаем, что государства — члены ЕАЭС каждый в законодательстве используют различные термины (социальное обслуживание / социальная поддержка; социальные услуги / специальные социальные услуги) при урегулировании отношений, правовая природа которых полностью совпадает; формулируют собственные идеи — принципы, наиболее четко выражающие основные тенденции развития национального законодательства.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Морозов П. Е., Чанышев А. С.* Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учебное пособие. — М. : Проспект, 2017. — 336 с.
2. *Право социального обеспечения России* : учебник / отв. ред. Э. Г. Тучкова. — М. : Проспект, 2016. — 456 с.
3. *Постовалова Т. А.* Курс права социального обеспечения Республики Беларусь. — Минск : Тесей, 2008. — 512 с.
4. *Право социального обеспечения Республики Казахстан* : учебное пособие для студентов специальности «юриспруденция» / сост. Ж. К. Каримаева. — Павлодар : Кереку, 2011. — 68 с.
5. *Хамзина Ж. А.* Право социального обеспечения Республики Казахстан : учебник. — Алматы : Жетіжарғы, 2014. — 352 с.





**Мария Игоревна
АКАТНОВА,**

доцент кафедры
 трудового права
 и права социального
 обеспечения
 Университета имени
 О.Е. Кутафина (МГЮА),
 кандидат юридических наук
makatnova@yandex.ru
 125993, Россия, г. Москва,
 ул. Садовая-Кудринская, д. 9

СОХРАНЕНИЕ ПРАВА НА ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ ГОСУДАРСТВ — ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Аннотация. В 2015 г. была начата разработка проекта международного акта, предусматривающего сохранение пенсионных прав трудящихся, приобретенных на территории государств — членов ЕАЭС. В 2018 г. работа над проектом Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств — членов ЕАЭС была завершена. В представленной статье проанализированы положения указанного проекта с целью определения действенности механизма, обеспечивающего трудящимся возможности реализации в полном объеме пенсионных прав, заработанных на территории государств — членов ЕАЭС, независимо от того, в каком из этих государств они будут проживать в пенсионный период. Анализ проекта Соглашения показал, что, несмотря на длительный период его разработки, отдельные положения требуют более детальной разработки.

Ключевые слова: гармонизация законодательства, законодательство государств — членов ЕАЭС, пенсионное законодательство, сохранение пенсионных прав, пенсионное страхование.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.152-158

M. I. AKATNOVA,

Associate Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
 of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), PhD in Law
makatnova@yandex.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

MAINTENANCE OF PENSION RIGHTS OF EMPLOYEES OF THE EAEU MEMBER STATES

Abstract. In 2015 the development of a draft international act providing for the maintenance of pension rights of employees acquired in the territory of the EAEU member States was started. In 2018, work on the draft Agreement on pension provision for employees of the EEC member States was completed. The article analyzes the provisions of this project in order to determine the effectiveness of the mechanism that provides employees with the opportunity to realize in full the pension rights earned in the territory of the EAEU member States, regardless of which of these States they will live in the pension period. Analysis of the draft Agreement showed that, despite the long period of its development, some provisions require more detailed development.

Keywords: harmonization of legislation, legislation of EAEU member states, pension legislation, maintenance of pension rights, pension insurance.

В современной научной и учебной литературе, научных дискуссиях широкое отражение получают вопросы международного взаимодействия в сфере обеспечения права человека на социальное обеспечение¹. Особое значение эти вопросы приобрели для государств, входящих в Евразийский экономический союз.

Договором о Евразийском экономическом союзе от 24 мая 2014 г.² установлены основные права и преимущества для граждан государств, входящих в ЕАЭС, но в нем не нашли отражения нормы, относящиеся к назначению гражданам государств Союза, вернувшихся в страну проживания, пенсий при достижении установленного возраста. Пенсионные системы каждого из входящих в ЕАЭС государств-членов (России, Беларуси, Казахстана, Киргизии, Армении) имеют существенные различия. В настоящее время существенное отличие наблюдается в разных способах финансирования пенсий и распределения денежных средств на пенсионное обеспечение.

В России и Беларуси обязанность по уплате страховых взносов возложена на работодателя с преобладанием солидарного подхода к распределению страховых накоплений. В Казахстане производится удержание пенсионных взносов из доходов самого трудящегося и функционирует пенсионная система, базирующаяся на обязательной накопительной основе. Помимо этого, существуют структурные различия систем пенсионного обеспечения в части пенсионного возраста, размеров и источников пенсионных взносов и других условий возникновения пенсионных прав.

Несомненным сдерживающим критерием для формирования единого рынка труда, насчитывающего около 185 млн человек, является игнорирование или недостаточное правовое регулирование в сфере пенсионного обеспечения граждан, работавших в других странах — членах Союза, в связи с чем повышается актуальность вопросов пенсионного обеспечения трудящихся на территории государств-членов.

С целью устранения этого правового пробела в 2015 г. Евразийская экономическая комиссия (ЕЭК) совместно с уполномоченными органами сторон приступила к разработке Договора о пенсионном обеспечении трудящихся государств — членов ЕАЭС. Указанный Договор следует назвать одним из наиболее значимых среди нормативных правовых актов ЕАЭС. После его вступления в силу гражд-

¹ См., например: Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. М. : Проспект, 2013 ; Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 25—28 мая 2011 г.). М. : Проспект, 2011 ; Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / под ред. Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2019 ; Проблемы Общей части права социального обеспечения / под ред. Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2017.

² Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. URL: <http://www.eurasiancommission.org>, 05.06.2014.

Ратифицирован Федеральным законом № 279-ФЗ от 03.10.2014 «О ратификации Договора о Евразийском экономическом союзе» // СЗ РФ. 2014. № 40 (ч. I). Ст. 5310.



данам государств — членов ЕАЭС будет засчитываться стаж легальной работы в России, Беларуси, Армении, Казахстане и Киргизии с целью получения полноценных пенсий у себя на родине. Главным предназначением Договора было завлено формирование механизма, обеспечивающего трудящимся возможность реализовать в полном объеме пенсионные права, заработанные на территории государств — членов ЕАЭС, безотносительно того, в каком из этих государств они будут проживать в пенсионном возрасте.

Советом ЕЭК № 103 от 12 ноября 2014 г. было принято решение о согласовании Концепции проекта международного договора о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения³. Проект Договора о пенсионном обеспечении трудящихся стран — участниц ЕАЭС подготовлен ЕЭК совместно с соответствующими уполномоченными органами государств-членов на основании п. 3 ст. 98 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г.

В качестве основной цели подготовки проекта Договора провозглашены обеспечение равных прав на пенсионное обеспечение, защита приобретенных трудящимися прав на пенсионное обеспечение на территории государств — членов ЕАЭС, а также расширение взаимодействия в области пенсионного обеспечения между странами — участницами Союза.

Подготовка проекта Договора между странами — участницами ЕАЭС о сотрудничестве в сфере пенсионного обеспечения должна была способствовать решению следующих основных задач:

- обеспечение пенсиями граждан государств-членов в том же порядке и на тех же условиях, что и граждан государств, в которых производилась трудовая деятельность, относительно уплаты страховых (обязательных пенсионных) платежей, а также приобретения и сохранения соответствующих прав на пенсионное обеспечение;
- учет государствами-членами приобретенных гражданами пенсионных прав на территориях государств — членов ЕАЭС при определении права на пенсию, ее назначении согласно положениям Договора и законодательства государства-члена;
- необходимость совершенствования взаимодействия между странами — участницами ЕАЭС в области пенсионного обеспечения, включающего обмен информацией и упрощение документооборота между соответствующими органами государств — членов ЕАЭС, в том числе в электронном виде.

Сторонами в рамках Договора согласованы вопросы относительно видов пенсий. Государство — член ЕАЭС должно гарантировать гражданам других стран-участниц соблюдение при аналогичных условиях прав на пенсионное обеспечение, равных правам, предоставляемым гражданам этого государства-члена. Все виды пенсий, предусмотренные в государствах — членах ЕАЭС, право на которые зависит от факта уплаты страховых (обязательных пенсионных) взносов, должны быть охвачены нормами Договора и предоставляться в государстве — члене ЕАЭС, которое должно гарантировать сохранение объема пенсионных прав граждан другой страны — участницы ЕАЭС, приобретенных на ее территории.

³ Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. URL: <http://www.eurasiancommission.org>. 17.11.2014.

Положения Договора не будут распространяться на отношения по пенсионному обеспечению военнослужащих вооруженных сил и других воинских формирований, служащих органов внутренних дел, членов их семей, других лиц, приравненных к данным категориям в сфере пенсионного обеспечения согласно отдельному нормативному правовому регулированию, а также на государственных служащих (в России — государственных гражданских служащих). Указанное изъятие согласуется с положением п. 4 ст. 2 Конвенции МОТ № 157, в которой не предусматривается сохранение приобретаемых прав в отношении всех видов социального обеспечения на специальные системы для служащих⁴.

В соответствии с проектом Договора государства-члены должны будут предоставить гражданам других стран-участниц при аналогичных условиях пенсионные права, равные объему прав, который предоставляется гражданам этого государства-члена. Каждая из стран Союза должна гарантировать человеку часть пенсии, обусловленную периодом работы и уплатой взносов. В случае проживания пенсионера в одной стране Союза пенсия будет выплачиваться в том числе и другим государством-членом, эту пенсию назначившим. Трудящийся сможет получать пенсию либо в государстве проживания либо в стране-участнице, назначившей пенсию. Предусматривается положение о том, что размеры пенсий, а также их выплата не могут зависеть в негативном аспекте от того, что трудящийся живет в другом государстве-члене.

Проект Договора предусматривает, что возникновение и осуществление права на пенсию будет производиться на основании тех же условий и в том же порядке, что и для граждан государства, в котором осуществлялась трудовая деятельность, в отношении как уплаты страховых взносов, так и приобретения и сохранения пенсионных прав.

Разработка проекта Договора была запланирована на 2015 г., однако его окончательный проект был утвержден распоряжением Коллегии Евразийской экономической комиссии от 26 июня 2018 г. № 112 «О проекте Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств — членов Евразийского экономического союза»⁵ и направлен на внутригосударственное согласование, которое завершилось 29 декабря 2018 г. В ближайшее время проект должен быть рассмотрен Коллегией и Советом ЕЭК, после чего его направят сторонам для проведения внутригосударственных процедур, необходимых для подписания.

Проект Соглашения унифицирует основные понятия, применяемые в странах — членах ЕАЭС. Например, «налоги и (или) иные взносы, дающие право на пенсию» в Армении, «страховые взносы на обязательное пенсионное страхование» в Беларуси и в России, «пенсионные взносы в единый накопительный пенсионный фонд» в Казахстане, «страховые взносы в Пенсионный фонд и Государственный накопительный пенсионный фонд» в Кыргызской Республике

⁴ Конвенция МОТ № 157 1982 г. «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения». Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. Т. 2. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1971—1982.

⁵ Официальный сайт Евразийского экономического союза. URL: www.eaeunion.org. 28.06.2018.



объединяются термином «пенсионные взносы». Также к определению «пенсия» приводятся установленные в каждой из стран виды пенсий и иных привязанных к ним денежных выплат, на которые распространяется Соглашение.

Предусмотрена выплата уполномоченными органами пенсий в случае проживания трудящегося (члена семьи) на территории другого государства. Трудящийся (член семьи) может получать пенсию на территории как государства проживания, так и государства-члена, назначившего пенсию. Однако некоторые денежные выплаты будут производиться только при соблюдении условия о проживании трудящегося на территории соответствующего государства-члена. К таким выплатам относятся:

- основная пенсия как часть трудовой пенсии и надбавки к пенсиям в Армении;
- часть пенсии, исчисленная исходя из учтенных в соответствии с законодательством периодов иной деятельности и (или) иных периодов без уплаты пенсионных взносов, а также надбавки, выплаты (доплаты) и повышения, устанавливаемые к пенсии в Беларуси;
- базовая часть пенсии, выплаты за счет средств бюджета в Киргизии;
- фиксированная выплата к страховой пенсии, повышение и (или) увеличение фиксированной выплаты к страховой пенсии и доплата к страховой пенсии, валоризация пенсионных прав в денежном эквиваленте в России.

Пенсии, назначенные и выплаченные в соответствии с законодательством одного государства-члена, не должны влиять на пенсионные права трудящегося или члена его семьи при одновременном назначении и выплате пенсии этого или другого вида по законодательству другого государства-члена.

Член семьи умершего трудящегося будет иметь право на пенсию в соответствии с законодательством государства-члена. В проекте не уточняется, какого именно государства, но логично предположить, что того государства, в котором происходит обращение за пенсией.

Существенным вопросом является учет и подсчет стажа, дающего право на пенсию. Согласно проекту Соглашения при определении пенсионных прав будет учитываться стаж работы, полученный в государствах-членах как до, так и после вступления в силу Соглашения, а также стаж, полученный на территории бывшего СССР. Каждое государство-член определяет право на пенсию в соответствии со своим законодательством, исходя из стажа работы, приобретенного на его территории. В случае, если стажа работы, приобретенного на территории одного государства-члена, недостаточно для приобретения права на пенсию, то учитывается стаж работы, приобретенный на территории других государств-членов в соответствии с законодательством этих государств, при условии, что эти периоды не совпадают.

При разработке проекта Соглашения нельзя было обойти вниманием такое специфическое для России (среди стран — участниц ЕАЭС) условие возникновения права на пенсию, как наличие индивидуального пенсионного коэффициента. При определении права на пенсию величина индивидуального пенсионного коэффициента будет определяться за период стажа работы, приобретенного на территории России, а также на территории бывшего СССР. Данное положение проекта понятно не в полной мере. Если за трудящегося-мигранта в период работы на территории России уплачивались страховые взносы, индивидуальный

пенсионный коэффициент также будет определяться исходя из продолжительности стажа работы? Или это касается только периода до введения в России страховой пенсионной системы и включения в нее иностранных работников? В проекте Соглашения этот вопрос не разъясняется.

Относительно конвертации стажа работы на территории других государств — членов ЕАЭС в величину индивидуального пенсионного коэффициента при назначении пенсии в России предусмотрен учет величины индивидуального пенсионного коэффициента, равной 1 за 1 год стажа работы, приобретенного на территории других стран-участниц, при условии, что величины индивидуального пенсионного коэффициента, «заработанного» в России недостаточно. При этом 1 месяц стажа работы составляет $\frac{1}{12}$ часть коэффициента за полный календарный год, а 1 день — $\frac{1}{360}$ стажа работы, приобретенного на территории стран-участниц.

Стаж работы по определенной специальности, на определенной должности или в определенных условиях труда и организациях в соответствии с законодательством одного государства-члена не будет суммироваться с аналогичным стажем в другом государстве-члене, но будет учитываться как стаж работы на общих основаниях. Из приведенного положения можно сделать вывод о том, что, например, при назначении в России досрочной пенсии по старости в связи с особыми условиями труда, предусмотренными ст. 30 и ст. 31 Федерального закона «О страховых пенсиях»⁶, стаж работы на таких же условиях в других государствах-членах как специальный учитываться не будет.

Также проект Соглашения предусматривает, что трудящийся должен иметь не менее 12 полных месяцев стажа работы на территории того государства, в соответствии с законодательством которого гражданин обратится за назначением пенсии (исключение будет составлять право на накопительную пенсию, а также пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца).

Установление факта инвалидности трудящегося для назначения соответствующей пенсии будет осуществляться государством проживания по его месту жительства. Решение о группе, сроке и причине инвалидности будет приниматься органом, осуществляющим медико-социальную экспертизу, того государства, по законодательству которого назначается и выплачивается пенсия.

Определение размера пенсий будет осуществляться по нормам государства-члена, их назначающего.

Кроме вышеизложенных положений, проект Соглашения регулирует ряд вопросов процедурного характера, касающихся в первую очередь взаимоотношений компетентных органов государств-членов, уполномоченных реализовывать Соглашение. Так, необходимые для установления факта инвалидности, определения пенсионных прав, назначения и выплаты пенсии документы, выданные в соответствии с законодательством одной страны-участницы, будут признаны другой страной-участницей без прохождения установленных законодательством этой страны процедур признания таких документов, исключая нотариально заверенный перевод.

⁶ Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6965.



В целом признавая важность и необходимость разработки и принятия международного акта в рамках ЕАЭС, касающегося сохранения прав граждан-трудящихся стран, в него входящих, на пенсионного обеспечение, предложенный проект Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств — членов ЕАЭС не дает однозначного разъяснения ряда вопросов и с большой долей вероятности потребует дальнейшего внесения уточняющих изменений.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. — М. : Проспект, 2013.
2. Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 25—28 мая 2011 г.). — М. : Проспект, 2011.
3. Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / под ред. Э. Г. Тучковой. — М. : Проспект, 2019.
4. Проблемы Общей части права социального обеспечения / под ред. Э. Г. Тучковой. — М. : Проспект, 2017.

Комментарий законодательства

КОЛЛИЗИЯ ТРУДОВОГО И УГОЛОВНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЧАСТИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩНОСТИ КАТЕГОРИИ «МОШЕННИЧЕСТВО В СФЕРЕ ТРУДА»

Аннотация. Цель данного исследования состоит в выявлении некоторых проблем криминологического характера, существующих в трудовых отношениях в Российской Федерации. В работе используется термин «мошенничество в сфере труда». Проводится отграничение от мошенничества в общеуголовном смысле. Анализируются правовой статус работника и механизм реализации его прав. Установлены признаки поведения работодателя, позволяющие криминализировать деяние. В результате обоснован вывод о необходимости внесения изменений в Уголовный кодекс РФ и введения уголовной ответственности за мошенничество в сфере труда. Сформулированное предложение позволит обеспечить защиту прав работника на качественно новом уровне.
Ключевые слова: трудовое право, трудовые отношения, работник, работодатель, вознаграждение за труд, мошенничество в сфере труда.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.159-166



**Елена Евгеньевна
КОЛОМОЕЦ,**

старший преподаватель
кафедры трудового права
и права социального
обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина,
кандидат юридических наук
Kolomoets11@mail.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

E. E. KOLOMOETS,

Senior Lecturer of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Ph.D in law
Kolomoets11@mail.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

CONFLICT OF LABOR AND CRIMINAL LEGISLATION PART OF DETERMINING THE NATURE OF THE CATEGORY “FRAUD IN THE FIELD OF LABOR”

Abstract. The purpose of this article is to identify some of the problems of criminological nature existing in labor relations in the Russian Federation. The term «labor fraud» is used in the work. A distinction is made from fraud in the ordinary sense. The legal status of the employee and the mechanism of realization of his rights are analyzed. Signs of behavior of the employer allowing to criminalize act are established. As a result, the conclusion about the need

© Е. Е. Коломоец, 2019

to amend the criminal code of the Russian Federation and the introduction of criminal liability for «fraud at work» is substantiated. The formulated proposal will ensure the protection of employee rights at a new qualitative level.

Keywords: *labor law, labor relations, employee, employer, remuneration for labor, labor fraud, labor law, labor relations, employee, employer, remuneration for labor, labor fraud.*

Ключевой проблемой в условиях трансформации экономики является не только эффективное использование трудовых ресурсов, но и решение проблемы эффективной защиты прав и интересов работника.

В последнее время в Российской Федерации СМИ освещают случаи невыплаты заработной платы. Так, прокуратурой Амурской области было возбуждено уголовное дело по ч. 4 ст. 160 УК РФ в отношении руководства ООО «Стройиндустрия-С» в связи с тем, что на данном предприятии произошло использование денежных средств, которые изначально предназначались для выплаты заработной платы сотрудникам. Кроме того, была вменена и совершена преступление, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 данного акта, т.е. невыплата заработной платы сотрудникам предприятия. Деньги на проекты государственной важности выделялись, тем не менее до рабочих они не доходили. Руководство организации ссылалось на то, что денежные средства отсутствовали.

Официальная статистика никогда не отражает невыплаченных сумм в результате совершаемых работодателем мошенничеств в сфере труда¹. Такого рода ситуации нередки. Однако не всегда они доходят до суда и находят отражение в официальной статистике.

Существуют и другие способы невыплаты работникам причитающегося вознаграждения. Например, И. Д. Рыжкова приводит достаточно распространенный на практике способ сокращения расходов работодателя, когда имела место сверхурочная работа, однако при суммированном учете рабочего времени оплата такой работы не осуществляется, причем это делается умышленно. При этом уважаемый автор, хоть и ставит этот термин в кавычки, но говорит о трудовом мошенничестве, т.е. указывает на уголовно-правовой характер данных нарушений².

Действительно, из содержания ст. 97 ТК РФ следует, что под сверхурочной работой понимается такая деятельность, которая осуществляется помимо установленного рабочего времени. Иными словами, подразумевается, что работник уже отработал положенную ему норму часов и только потом может быть привлечен к работе сверх своей часовой нормы.

Естественно, что у работодателя имеется право использовать работника в режиме сверхурочной деятельности, но для этого требуется соблюдение как минимум двух условий: во-первых, речь должна идти о выходе за пределы рабочего времени, установленного ТК РФ; во-вторых, если такая продолжительность

¹ См.: Рыжкова И. Д. К вопросу о «трудовом мошенничестве» // Библиотека криминалиста. Научный журнал. 2013. № 1 (6). С. 92—99.

² См.: Рыжкова И. Д. Коррупционные проявления, преступления и иные противоправные деяния в сфере труда. Саратов : Изд-во СГЮА, 2014. С. 56.

установлена другими подзаконными актами, в том числе локальными, эти акты также не должны противоречить ТК РФ.

Инициатором сверхурочной работы всегда является работодатель. Привлечение к сверхурочной работе возможно как с согласия работника, так и без его согласия в установленных законом случаях³. Если работник сам высказал желание работать сверхурочно (например, для достижения какой-либо конкретной цели), то такая деятельность считается сверхурочной работой лишь в тех случаях, когда она признана таковой именно работодателем, естественно, вне нарушений последним закона.

На работодателе в любом случае лежит обязанность по обеспечению точного учета продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Отдельно законодатель называет такой вид сверхурочной работы, как работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. При суммированном учете учитывается общая сумма часов сверхурочной работы, которая была произведена за определенный подлежащий учету промежуток времени.

Несомненно, деятельность руководящих работников регулируется различными отраслями права. Несомненно прав Н. Л. Лютов, обративший внимание на коллизии между положениями трудового и гражданского законодательства применительно к труду руководящих работников⁴. Наряду с этим дополним, что значительные коллизии имеются и в случаях, когда возникают и развиваются отношения между руководителями и работниками организации, в частности по вопросам оплаты сверхурочной работы.

Защита прав работников в административном порядке является, на наш взгляд, недостаточной. В КоАП РФ имеется ст. 5.27, предусматривающая за нарушения в сфере применения законодательства о труде и об охране труда административную ответственность. Однако данная статья носит слишком общий характер, к подобным отношениям не была применена ни разу.

Наблюдается стремление законодателя сосредоточиться на уголовно-правовых способах защиты прав работников, криминализируя тем самым описанные деяния.

Серьезная общественная опасность таких действий обусловила то, что в ч. 1 ст. 154.1 УК РФ установлена уголовная ответственность не только за полную, но даже за частичную невыплату заработной платы руководителем организации — юридического лица или физическим лицом, у которого по найму работают другие лица.

Выявить это практически невозможно, даже если сумма за отработанные сверхурочно часы, подлежащая выплате в конце учетного периода, окажется выше причитающейся заработной платы за месяц. При наличии месячной опла-

³ См.: Крылов К. Д. Федеральное законодательное регулирование сферы труда // Lex russica. 2017. № 6. С. 75—84 ; Морозов П. Е. Совершенствование трудового законодательства: актуальные проблемы и пути их разрешения // Юрист. 2017. № 21. С. 34—37.

⁴ См.: Лютов Н. Л. Отраслевая принадлежность правовых норм, регулирующих труд руководящих работников // Закон. 2019. № 1. С. 80—86.



ты труда у работников, обманутых работодателем, подозрений и лишних вопросов, как правило, не возникает.

Также целесообразно обратиться к содержанию ст. 165 УК РФ, предусматривающей уголовную ответственность за причинение имущественного ущерба посредством обманных действий или злоупотребления доверием. Для применения данной статьи требуется, чтобы наличествовали два дополнительных условия: во-первых, должны отсутствовать признаки хищения и, во-вторых, размер причиненного ущерба должен быть крупным.

Что касается возможности привлечения к уголовной ответственности работодателя, то крупным считается размер в сумме 250 000 рублей и выше, если он был причинен одному работнику. Если же работников несколько, то такая сумма ущерба должна быть причинена каждому из них.

Объективная сторона в виде причинения ущерба путем обмана и злоупотребления доверием присутствует, но наемный работник не является ни собственником, ни владельцем своего труда. Поэтому в данном случае в соответствии с действующим законодательством такие отношения можно было бы оценить не как уголовно-правовые, а как гражданско-правовые. Однако положения ст. 128 ГК РФ в перечне объектов гражданских прав упоминают вещи в широком смысле этого слова, в том числе работы и услуги, поэтому данные правоотношения отнести к гражданско-правовым невозможно, ведь в указанной норме речь идет о подряде, а реализация договора подряда происходит вне трудовых правоотношений.

Нельзя здесь рассматривать и ст. 201 УК РФ «Злоупотребление полномочиями». Несмотря на то, что в данном случае не совершаются необходимые действия управленческого характера, которые лицо обязано выполнить в связи со своим служебным положением, интересы граждан рассматриваются в качестве факультативного объекта. Подобные незаконные действия нередко допускают руководители государственных и муниципальных учреждений.

Законодатель находит общественно опасными такие деяния, как кража, присвоение, мошенничество, причинение имущественного ущерба. Однако, на наш взгляд, назрела необходимость уголовной ответственности за подобные действия работодателя в отношении своих работников. Только наличие эффективной уголовно-правовой нормы позволит решить данную проблему.

По справедливому утверждению О. А. Кузнецовой, «ценной может быть только эффективная норма права»⁵. Дополним, что эффективность — это не абстрактная категория, норма права как таковая должна обеспечивать, обслуживать определенные общественные отношения.

Так, А. С. Пашков, Л. С. Явич условия эффективности нормы права раскрывают следующим образом: норма права эффективна, если соответствует объективным потребностям, предусматривает оптимальный вариант поведения, требуемого для достижения цели, и реально обеспечивает наступление фактического результата⁶.

⁵ Кузнецова О. А. Пороки правовой нормы: диагностика и предупреждение // Журнал российского права. 2005. № 3. С. 127—133.

⁶ См.: Пашков А. С., Явич Л. С. Эффективность действия правовой нормы (к методологии и методике социологического исследования) // Советское государство и право. 1970. № 3. С. 40—48.

С изложенным мнением необходимо согласиться. Действительно, норма права эффективна, если достигнута цель ее установления в виде положительного изменения регулируемых правом общественных отношений.

Норма ТК РФ об оплате часов, отработанных сверхурочно, в повышенном размере при суммированном учете рабочего времени эффективной не является. Положение, установленное данным актом, не соблюдается.

Санкция за несоблюдение нормы фактически отсутствует.

Между тем криминализировать данное деяние возможно по ряду признаков:

- нарушение конституционной нормы о праве на вознаграждение за труд,
- общественная опасность;
- достаточное распространение;
- обман и злоупотребление доверием;
- причинение имущественного ущерба;
- корыстные мотивы;
- наличие специального субъекта.

Полагаем, что речь не идет о специальной статье в УК РФ, которая устанавливала бы уголовную ответственность исключительно за совершение подобных деяний. Это не единственный возможный обман работодателя в сфере оплаты труда. Мы рассмотрим и другие варианты.

Проблема в действительности заключается в том, что обман присутствует, введение в заблуждение имеет место, работодатель использует «искусную уловку», но сэкономленный незаконным способом фонд оплаты труда незаконным не становится. Вот и получается, что выплаты работодателям за счет сэкономленных на работниках средств являются формально законными⁷.

В России об обмане, совершаемом работодателями в отношении своих работников, нередко говорится и в СМИ, и на конференциях различного уровня. Тем не менее законодатель этой проблеме должного внимания не уделяет. Правоохранительными органами подобные действия работодателя не выявляются. Между тем факты «мошенничества в сфере труда» достаточно распространены.

Несмотря на то, что деньги, находящиеся в фонде оплаты труда, казалось бы, не имеют прямого отношения к руководителю организации, тем не менее претендовать на их часть в конце финансового года недобросовестный руководитель будет. Отсюда задача — сэкономить любым путем, в том числе незаконным.

Трудовой кодекс РФ (ст. 151) говорит нам о том, что работа, которая осуществляется помимо основной работы по трудовому договору, должна носить возмездный характер. Доплата при этом не только является следствием выполнения работы, но и гарантирует, что все эта деятельность также осуществляется в рамках правового поля. Размер доплаты всегда должен устраивать обе стороны (и работодателя, и работника), объективным же критерием является как содержание данной работы, так и ее объем и (или) продолжительность.

Если работнику поручается оплачиваемая дополнительная работа, то он одновременно выполняет и свою основную работу, установленную в трудовом договоре. Это может быть как одновременное выполнение работы, так и после-

⁷ См.: *Кириченко Л. В.* Проблемы правового регулирования использования труда иностранных граждан в РФ // *Территория науки*. 2015. № 2. С. 176.



довательная деятельность, но в любом случае это дополнительная работа поручается работодателем.

Если предстоит дополнительная работа, то лицо дает свое письменное согласие. Если согласия работодатель не получил, то он не вправе понуждать работника к такой деятельности и тем более привлекать работника к дисциплинарной ответственности, лишать премии, переводить на иную работу и т.п.

Письменным согласием работника подтверждаются срок дополнительной деятельности, а также ее содержание и объем. Хотя эти параметры и устанавливаются работодателем, при несогласии работника они могут быть скорректированы.

Если работник фактически был допущен работодателем к осуществлению дополнительной работы, то юридически значимые последствия наступают независимо от того, что данный факт со стороны работодателя не был документально оформлен⁸.

В статье 60.2 ТК РФ установлено, что трудовые отношения, развивающиеся в связи с осуществлением работником дополнительной работы, могут быть прекращены досрочно по инициативе одной из сторон либо по соглашению между ними. Единственное условие состоит в том, что сторона обязана предупредить об этом другую сторону надлежащим образом (в письменной форме и не менее чем за три рабочих дня до фактического окончания деятельности).

Законодатель в ст. 151 ТК РФ предусмотрел, что дополнительная оплата устанавливается соглашением сторон. Здесь, как уже упоминалось выше, открывается широкое поле для злоупотреблений со стороны работодателя.

Необходима уголовная ответственность за обман, совершаемый работодателями в отношении работников. Способов обмана, как видим, достаточно.

Статья 37 Конституции РФ определяет, что каждый имеет право на труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Что касается данного правила, то оно означает, что любой работник имеет право на равное и соответствующее закону к нему обращение. Никакие различия относительно пола, возраста, семейного положения и т.п. не дают работодателю возможности поступать по отношению к работнику несправедливо и неоднобразно по отношению к другим лицам⁹. Единственное не то чтобы исключение, а скорее дополнение, состоит в том, что во многих аспектах трудовых отношений работодатель может принимать во внимание деловые качества работника. Однако такие качества устанавливаются не произвольно, а путем тщательного изучения уровня образованности, профессиональных навыков и умений работника, в том числе посредством аттестации.

Принцип равной оплаты за равный труд закреплен в ст. 22 ТК РФ в качестве неперменной обязанности работодателя.

Дискриминация — столь негативное явление, что в ст. 136 УК РФ установлена уголовная ответственность, причем не только за действия, но и за бездействие,

⁸ См.: *Бондаренко Э. Н.* О фактическом допущении к работе как правообразующем юридическом факте // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2018. № 2. С. 21—23.

⁹ См.: *Люттов Н. Л., Герасимова Е. С.* Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // *Актуальные проблемы российского права.* 2016. № 3. С. 100—108.

в результате которых произойдет нарушение прав, свобод и законных интересов лица в зависимости от каких-либо социальных и профессиональных качеств личности.

Трудовой кодекс РФ в ст. 3 устанавливает, что не являются дискриминацией случаи, когда каким-либо работникам отдаются определенные предпочтения или, наоборот, устанавливаются ограничения, если это вытекает из особых условий труда или из определенных качеств работников. Например, для выполнения определенных действий в рамках осуществления трудовой функции для многих работников требуется специальная подготовка. Поэтому недопущение лиц, не обладающих такой подготовкой, к особому виду работе дискриминацией не является. Вместе с тем в случаях, когда лицо, пригодное к определенной работе, к ней необоснованно не допускается, можно проверять данные противоправные действия работодателя на предмет наличия признаков преступления, предусмотренного ст. 136 УК РФ.

Лица, совершая подобные действия, рассматривают их как правомерные, руководствуясь чувством вседозволенности. А лица, которые подвергаются дискриминации, не осознают возможности защиты, также считают вседозволенность работодателя само собой разумеющейся.

В сознании граждан дискриминация не представляется общественно опасной и воспринимается как норма.

Осознанию дискриминации как уголовно-наказуемого деяния мешает существующая коллизия норм в трудовом и уголовном праве, ведь ст. 391 ТК РФ указывает, что работник может обратиться с трудовым спором в суд, если считает, что подвергается дискриминации.

Обобщая вышесказанное и подводя определенные итоги, необходимо отметить следующее.

Занятые в различных сферах работники зачастую не подозревают, как работодатель самым настоящим образом обманывает их, не выплачивая вознаграждение за труд в полном объеме, при этом имеется в виду тот минимальный объем вознаграждения, который гарантирован трудовым законодательством.

Представители работодателя (администрации организаций) искусственно создают механизмы присвоения денежных средств под видом выплат их работникам. Злоупотребления полномочиями в сфере оплаты труда поражают целые сферы экономики на уровне регионов. Один работодатель делится с другим своей находкой — противозаконными схемами уменьшения причитающихся работникам выплат. Бухгалтерии организаций предлагают написать заявления, которые вводят работников в заблуждение относительно отработанных часов. Работодатель сознательно нарушает свою прямую обязанность — обеспечивать равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ), устанавливая повышенные выплаты родственникам и знакомым, работающим в организации, из фонда оплаты труда, минимизируя при этом выплаты иным работникам. Проблема требует своего скорейшего решения именно на законодательном уровне, посредством установления уголовной ответственности работодателя за «трудовые мошенничества».



БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Бондаренко Э. Н.* О фактическом допущении к работе как правообразующем юридическом факте // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 2. — С. 21—23.
2. *Крылов К. Д.* Федеральное законодательное регулирование сферы труда // Lex russica. — 2017. — № 6. — С. 75—84.
3. *Кузнецова О. А.* Пороки правовой нормы: диагностика и предупреждение // Журнал российского права. — 2005. — № 3. — С. 127—133.
4. *Кириченко Л. В.* Проблемы правового регулирования использования труда иностранных граждан в РФ // Территория науки. — 2015. — № 2. — С. 176—179.
5. *Люттов Н. Л.* Отраслевая принадлежность правовых норм, регулирующих труд руководящих работников // Закон. — 2019. — № 1. — С. 80—86.
6. *Люттов Н. Л., Герасимова Е. С.* Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 3. — С. 100—108.
7. *Морозов П. Е.* Совершенствование трудового законодательства: актуальные проблемы и пути их разрешения // Юрист. — 2017. — № 21. — С. 34—37.
8. *Пашков А. С., Явич Л. С.* Эффективность действия правовой нормы (к методологии и методике социологического исследования) // Советское государство и право. — 1970. — № 3. — С. 40—48.
9. *Рыжкова И. Д.* Коррупционные проявления, преступления и иные противоправные деяния в сфере труда. — Саратов : Изд-во СГЮА, 2014. — 126 с.
10. *Рыжкова И. Д.* К вопросу о «трудовом мошенничестве» // Библиотека криминалиста. Научный журнал. — 2013. — № 1 (6). — С. 92—99.

Образовательная среда

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ В ЦИФРАХ: АНАЛИЗ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы использования в учебном процессе материалов судебной статистики, касающейся дел по трудовым спорам. Приводятся данные на основе информации, предоставленной Судебным департаментом при Верховном Суде РФ и содержащей сведения в отношении дел, рассмотренных по трудовым спорам с вынесением решений всеми судами общей юрисдикции России за период с 1999 по 2018 г. включительно, т.е. накануне принятия Трудового кодекса РФ и в последующие годы его действия. Особо выделена статистика в отношении споров о восстановлении на работе и взыскании заработной платы.

Указанная информация направлена на ее освещение и обсуждение как в преподавании общей учебной дисциплины «трудовое право», так и при преподавании спецкурсов, касающихся трудовых споров и судебной защиты.

Ключевые слова: защита прав и свобод человека и гражданина, судебная защита, суды общей юрисдикции, судебная статистика, трудовые права, трудовые споры, восстановление на работе, взыскание заработной платы, преподавание юридических дисциплин, компетенции юриста.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.167-174

V. N. SOLOVIEV,

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

LABOUR DISPUTES STATISTICS: ANALYSIS IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Abstract. The article deals with the use of materials in the educational process of judicial statistics relating to cases of labor disputes. Data are given on the basis of information provided by the Judicial Department under the Supreme Court of the Russian Federation and containing information in respect of cases dealt with by the employment tribunals with the judgements of



**Владимир Николаевич
СОЛОВЬЕВ,**

профессор кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук,
заместитель
Председателя Верховного
Суда РФ (в почетной
отставке), заслуженный
юрист России
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

© В. Н. Соловьев, 2019

all courts of General jurisdiction of Russia for the period from 1999 to 2018, inclusive, i.e. before the adoption of the Labour code of the Russian Federation and in later years his actions. Special attention is paid to the statistics on disputes on reinstatement and recovery of wages.

This information is aimed at its coverage and discussion both in the teaching of the General discipline "Labor law" and in the teaching of special courses relating to labor disputes and judicial protection.

Keywords: *protection of human and civil rights and freedoms, judicial protection, courts of General jurisdiction, judicial statistics. labor rights, labor disputes, reinstatement, salary recovery, teaching of legal disciplines, competence of a lawyer.*

О общеизвестно: признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина в соответствии со ст. 2 Конституции РФ является обязанностью государства. В этой связи неслучайно защита трудовых прав работников представляется одной из важнейших задач, реализация которой обеспечивается наряду с другими средствами в судебном порядке.

В современных условиях это возлагает новые, повышенные требования к судам, к обеспечению качества судопроизводства по трудовым делам, реформированию процесса их рассмотрения и разрешения, чтобы добиться тем самым высокого уровня отправления правосудия.

Как подчеркнул премьер-министр Дмитрий Медведев на состоявшемся 11—12 февраля 2019 г. итоговом совещании председателей региональных судов, от эффективности судебной системы прямо зависит надежная защита прав и законных интересов граждан, а значит, развитие России как правового демократического государства¹.

Соглашаясь с указанным, следует подчеркнуть, что защита нарушенных трудовых прав в ходе разрешения трудового спора предполагает восстановление прав работника в полном объеме.

Именно в этом и будет усматриваться правозащищенность работника и действительная реализация государственной гарантии этого.

Рассматривая вопросы разрешения трудовых споров, конечно, нельзя умалять роль и значение органов государственной власти, контролирующей соблюдение трудового законодательства и исполнение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вместе с тем основную нагрузку по рассмотрению и разрешению трудовых споров несут суды общей юрисдикции (т.е. районные, городские суды регионов РФ, верховные суды республик, а также в отдельных случаях Верховный Суд РФ).

В соответствии с п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и ст. 46 (ч. 1) Конституции РФ, каждому лицу га-

¹ Трудовое право России : практикум : учебное пособие / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2014. 272 с.

рантируется судебная защита его прав и свобод. Более того, последняя должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Дать оценку состояния рассмотрения в судах индивидуальных трудовых споров в определенной степени позволяет судебная статистика, информация о которой предоставлена Судебным департаментом при Верховном Суде РФ (см. таблицу).

Имеющиеся сведения (с 1999 по 2018 г. включительно) касаются дел, рассмотренных по трудовым спорам с вынесением решений всеми судами общей юрисдикции России (до 2008 г. и мировыми судьями) в отношении споров о восстановлении на работе и взыскании заработной платы.

По делам из трудовых споров, связанных с иными основаниями обращения в суд, статистика за последние годы не велась.

Год	Рассмотрение трудовых споров с вынесением решений (все суды)	Дела с удовлетворением искового требования	В том числе восстановление на работе	Об оплате труда
1999	889 806	855 327	47 715	765 524
2000	511 508	493 575	27 463	418 685
2001	481 374	451 892	24 601	371 665
2002	633 427	524 612	23 976	465 693
2003	542 102	517 581	16 825	239 261
2004	675 020	610 013	14 660	385 015
2005	690 121	590 880	13 252	510 218
2006	725 635	683 220	12 580	550 120
2007	745 810	701 560	11 890	601 380
2008	499 762	406 443	10 505	352 646
2009	823 389	781 202	13 710	721 262
2010	757 076	694 182	12 086	635 102
2011	853 534	801 210	25 861	608 870
2012	585 587	570 299	21 587	549 711
2013	545 380	528 601	19 761	508 840
2014	575 000	498 000	8 000	490 000

За последующие пять лет статистика выражена в диаграмме, отражающей динамику числа рассмотренных дел по индивидуальным трудовым спорам в 2014—2018 гг. (рис. 1).



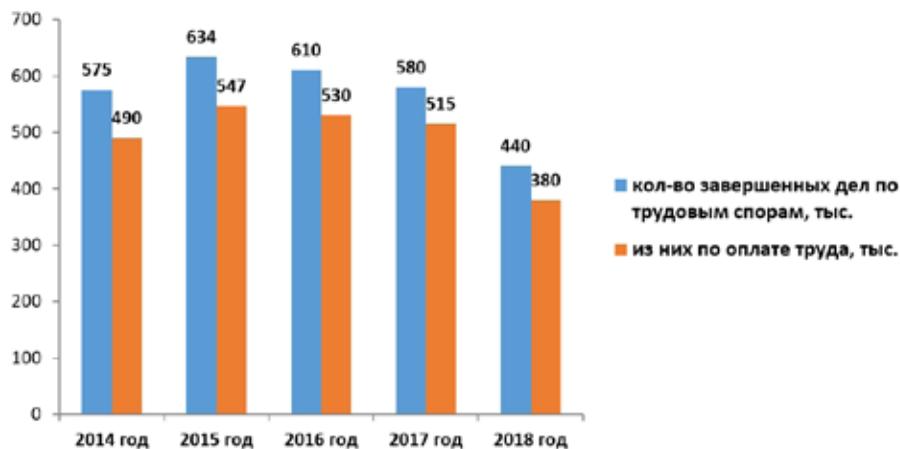


Рис. 1. Число рассмотренных дел по индивидуальным трудовым спорам в 2014—2018 гг.

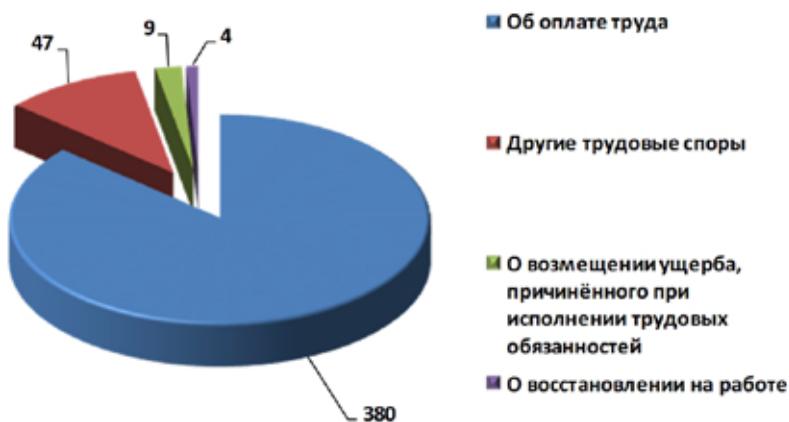


Рис. 2. Количество рассмотренных дел по трудовым спорам судами РФ, тыс.

Сравнительный анализ свидетельствует, что в 2018 г. более чем в 2 раза сократилось число дел по трудовым спорам, рассмотренным с вынесением решения в 1999 г. (889 806 дел) и (440 тыс. дел) в 2018 г. (см. рис. 2).

Вместе с тем, если восстановления на работе в 2018 г. касались 4 тыс. дел, то в 1999 г. их было 47 715.

По мнению Председателя Верховного Суда РФ В. М. Лебедева, по-прежнему наиболее актуальными являются споры об оплате труда (в 2017 г. — 515 тыс. дел, в 2018 г. — 380 тыс., тогда как в 1999 г. иски о взыскании зарплаты удовлетворены по 765 тыс. дел).

По итогам 2018 г. судами удовлетворены 97 % требований об оплате труда, что составило около 16 млрд рублей². Их общее количество сократилось на 2 % в сравнении с 2017 г.

По мнению Председателя Верховного Суда РФ, можно сделать вывод, что работодатели стали более внимательно относиться к правам работников в отношении своевременной и полной оплаты труда. Стоит также отметить, что за последние несколько лет ответственность работодателей за невыплату заработной платы работнику значительно ужесточилась. В настоящее время за несвоевременную выплату заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, предусмотрена как административная, так и уголовная ответственность.

При рассмотрении и разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 11 Трудового кодекса РФ его положения распространяются на всех лиц, находящихся в трудовых отношениях с работодателем и подлежат обязательному применению всеми работодателями независимо от их правового статуса и форм собственности.

Исходя из этого мы должны отметить появление такой категории трудовых споров, которые связаны и возникают в силу отсутствия трудового договора и надлежащего оформления данных правоотношений. Почти 15 млн человек трудятся « в тени » трудового законодательства, что составляет 20,1 % от общего числа трудоспособного населения. Указанные сведения за 2018 г. приводит Росстат. Ученые РАНХиГС настаивают на том, что в теневой рынок труда включены 30 млн человек, или 40 % всех работников.

Безусловно, трудовые права таких «неформалов» остаются без соответствующей защиты. В настоящее время мы не можем судить о том, какое количество трудовых споров указанных лиц были рассмотрены в судебном порядке, но без сомнения, число их весьма значительно.

Также следует отметить, что существующая в настоящее время форма статистического учета рассмотрения трудовых споров в судах общей юрисдикции позволяет учесть динамику этих дел и выявить складывающиеся тенденции.

Вместе с тем нельзя не отметить, что приведенные выше статистические данные отражают состояние рассмотрения и разрешения трудовых споров судами, т.е. осуществление защиты нарушенных прав только лиц, обратившихся в эти юрисдикционные органы.

В то же время ни для кого не секрет, что далеко не все работники обращаются в суд с соответствующими исковыми требованиями, стремясь восстановить нарушенные права.

Это обусловлено в первую очередь зависимостью работника от работодателя и реальной возможностью последнего оказывать «давление» на работника путем злоупотребления властными полномочиями, принадлежащими ему в сфере организации условий труда.

Особенно это характерно в настоящее время, когда существуют безработица, рост цен, сложности с трудоустройством и другие причины, обусловленные особенностями экономического состояния России.

² Рассмотрение и разрешение трудовых споров // Трудовое право : учебник для бакалавров / К. Н. Гусов, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; отв. ред. К. Н. Гусов. М. : Проспект, 2015. С. 533—585.



В этой связи можно понять тех лиц, которые из опасения применения к ним «санкций» со стороны работодателя отказываются от защиты своих прав и законных интересов и в случае трудового конфликта не обращаются в юрисдикционные органы.

Судебная статистика рассмотрения трудовых споров, к сожалению, ограничивается выделением дел по искам о взыскании заработной платы, восстановлении на прежнем рабочем месте, о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, а также указанием на другие трудовые споры.

Между тем представляется, что эти категории дел составляют значительное число и превышают количество дел по искам о восстановлении на работе.

Особенное место при этом занимают дела по искам о признании наличия трудовых правоотношений, когда работодатель, допустив истца к работе, не оформил необходимый трудовой договор и не издал приказ о зачислении его в списочный состав организации, предприятия.

И в случае обращения в суд работника только при установлении указанных обстоятельств суд будет рассматривать его требования, вытекающие из трудовых правоотношений.

При таких ситуациях работнику будет, как свидетельствует практика, весьма сложно доказать наличие трудовых, а не иных правоотношений (в частности, подрядных, поручений, представительства и т.п.).

Укрепление правопорядка в трудовых отношениях, обеспечение стабильности рынка труда — весьма сложная задача в современных условиях.

Вместе с тем одной из составляющих рынка труда, непосредственно влияющих на внутреннее состояние, являются соблюдение правопорядка, обеспечение законности в процессе труда, сокращение разногласий и конфликтов между работниками и работодателями.

Как свидетельствует судебная практика, противоправные действия работодателей, непосредственно нарушающих права работников, порой обусловлены не только причинами производственного (экономического) свойства, но и неумением их применять.

Особенно наглядно это проявляется при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя.

В определенной степени это отражается и при возникновении иных трудовых конфликтов.

Понимая указанную ситуацию и преследуя цель повышения уровня подготовленности будущих специалистов, кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) разработана рабочая программа учебной дисциплины «Трудовые споры и порядок их разрешения».

Она основывается на изучении конституционных положений российского законодательства, учебной и научной литературы, правоприменительной практики.

Целью данной учебной дисциплины является подготовка бакалавров, обладающих «набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области трудового права и иных актов, содержащих такие нормы, регулирующих правоотношения в сфере рассмотрения и разрешения трудовых споров в Российской Федерации, как индивидуальных, так и коллективных, по их категориям.

Для достижения указанной цели на основе изучения основополагающих международно-правовых актов, общих положений трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и судебной практики эта дисциплина помогает формированию у студентов глубоко осознанного, опирающегося на научно обоснованные концепции и доктрины представления об основах правового регулирования рассмотрения трудовых споров, способствует развитию умения решения процессуальных и кадровых задач»³.

Программой этой учебной дисциплины предусмотрено, что студент должен «знать основные понятия, теории и концепции трудового права; понятие, принципы, виды и источники правового регулирования отношений по рассмотрению трудовых споров; порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; опыт стран развитой рыночной экономики в области правового регулирования рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров».

Он должен уметь определять подведомственность индивидуальных трудовых споров; уметь грамотно применять примирительные процедуры при рассмотрении коллективных трудовых споров; знать местную и опубликованную судебную практику; использовать приобретенные знания во всех аспектах практической деятельности и при изучении других учебных дисциплин. Студент должен владеть навыками поиска источников, требующихся для решения практических ситуаций; навыками составления и оформления проектов документов, оформляемых при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров; навыками научной работы, в том числе подготовки эссе, докладов, юридических заключений, рецензий, а также написания статей по актуальным вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права⁴.

Все это способствует освоению профессиональных компетенций (ПК) в правоприменительной деятельности, что характеризуется способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации любыми субъектами трудовых правоотношений, а в экспертно-консультационной деятельности способностью толковать нормативные правовые акты (ПК-15), способностью давать квалифицированные юридические заключения и консультации.

Полученные знания, безусловно, будут способствовать решению вопросов предотвращения трудовых споров, а в случае их возникновения позволят рассматривать и разрешать их.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Трудовое право России : практикум : учебное пособие / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2014. — 272 с.
2. Рассмотрение и разрешение трудовых споров // Трудовое право : учебник для бакалавров / К. Н. Гусов, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; отв. ред. К. Н. Гусов. — М. : Проспект, 2015. — С. 533—585.

³ Федин В. В. Трудовые споры и порядок их разрешения : рабочая программа учебной дисциплины. М., 2017. 41 с. ; М., 2018. 42 с.

⁴ См.: Федин В. В. Указ. соч.



3. Трудовые споры : учеб. пособие / В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. — М. : Проспект, 2013. — 192 с.
4. *Федин В. В.* Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие. — М. : Юрайт, 2013. — 527 с.
5. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика : учеб.-практ. пособие. — М. : Проспект, 2015. — 584 с.
6. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. О. А. Шевченко. — 3-е изд. — М. : Проспект, 2016. — 800 с.
7. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
8. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Э. Г. Тучковой. — 10-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2018. — 1376 с.
9. Доклад премьер-министра Д. Медведева на совещании председателей региональных судов России // Российская газета. — 13.02.2019. — № 31.
10. Доклад Председателя Верховного Суда Российской Федерации «О подведении итогов работы судов общей юрисдикции и арбитражных судов за 2018 год» // Российская газета. — 13.02.2019. — № 31.

ФОРМИРОВАНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ НАВЫКОВ

Аннотация. Данная статья представляет обзор студенческих мероприятий, организованных кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) в течение учебного года.

Ключевые слова: образовательная среда, студенческие конференции, студенческий научный кружок, трудовое право, право социального обеспечения.



DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.175-177

A. I. KOLODYAZHNAYA,

Assistant of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Ph.D in law

a_kolodyazhnaya@mail.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

FORMATION OF RESEARCH SKILLS

Abstract. This article presents an overview of student activities organized by the Department of labor law and social security law University named after O. E. Kutafin (MSAL) during the academic year.

Keywords: educational environment, student conferences, student scientific circle, labor law, social security law.

Анастасия Игоревна КОЛОДЯЖНАЯ,

ассистент кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук
a_kolodyazhnaya@mail.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Вопросы вовлечения студентов в научно-исследовательские проекты создания благоприятной образовательной среды и развития творческого потенциала обучающихся являются одними из актуальнейших в настоящее время в сфере образования. Члены кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) уделяют особое внимание решению данных задач.

В течение всего учебного года профессорско-преподавательский состав кафедры принимал участие в организации работы студенческого научного кружка по трудовому праву и праву социального обеспечения. Всего состоялось десять заседаний, на которых обучающиеся общались с приглашенными юристами — практикующими работниками в сфере трудового права. Два заседания было проведено на английском языке, выступили приглашенные гости из других стран: профессор Пол Смит (Paul Andries Smit) из Университета Претории, ЮАР, и главный юрист московского офиса МОТ Лео Сиббел (Lejo Sibbel).

Совместно с юристом практики трудового права Тянгаевой Ольгой Васильевной из адвокатского бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» были проведены игровые судебные процессы по трудовым спорам. Студенты смогли

© А. И. Колодяжная, 2019

показать свои знания не только в трудовом праве, но и в гражданском, административном процессах. В рамках заседаний кружка были приглашены практикующие юристы в сфере трудового права: Элина Коскина, Марк Александрович Клочков, Артем Александрович Леньшин, Ольга Александровна Шевченко. В декабре 2018 г. кафедра совместно с Институтом прокуратуры Университета организовала V Межвузовскую студенческую научно-практическую конференцию «Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения». Руководство секциями осуществляли кандидат юридических наук, доцент кафедры Галина Борисовна Челнокова, кандидат юридических наук, доцент кафедры Мария Игоревна Акатнова и ассистент кафедры Анастасия Игоревна Колодяжная. По результатам конференции был издан сборник докладов участников.

Еще одним важным событием стала XVIII Международная научно-практическая конференция молодых ученых «Традиции и новации в системе современного российского права», в рамках которой было организовано заседание секции трудового права и права социального обеспечения.

Руководство секцией осуществляли кандидат юридических наук, доцент кафедры Марат Эльбрусевич Дзарасов и ассистент кафедры А. И. Колодяжная. С приветственным словом к участникам выступила заведующий сектором трудового права и социального обеспечения Института государства и права РАН, доктор юридических наук, профессор Галина Семеновна Скачкова.

На секционном заседании присутствовало более 30 человек. Каждый выступающий представил свой доклад, после которого ему были заданы вопросы. Участники бурно обсуждали и дискутировали по актуальным проблемам правоприменительной практики. Особо следует отметить демократизм, убедительность, аргументированность выводов и предложений по совершенствованию законодательства.

Участниками данной конференции были рассмотрены социально значимые проблемы трудового права и права социального обеспечения в современных условиях. В научных сообщениях молодых ученых получили отражение такие вопросы, как задолженность по заработной плате (П. А. Петрова), оплата труда в государственных и муниципальных учреждениях (Е. Н. Шереметьева), проблемы государственной политики в области занятости населения (А. Н. Кужельная), правовое регулирование саббатикала в России (У. С. Ульяненко), особенности правового регулирования режима ненормированного рабочего дня (А. А. Медведев), сравнительный анализ трудового договора в России, США и Финляндии (И. Г. Волокитин), специальная оценка условий труда (К. А. Пестова), социально-правовая интеграция людей с инвалидностью в России (А. Д. Зиброва), толкование и реализация государственных гарантий «достойного уровня жизни» (В. С. Терновой).

Принимающие участие в конференции студенты в своих выступлениях обратились к вопросам защиты трудовых прав работников: контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства (П. А. Карпова), защита чести, достоинства и деловой репутации работников (А. А. Кульпин, М. А. Лабутин), реализация права на забастовку (Е. А. Затула), ответственность за нарушение законодательства в сфере защиты персональных данных работника (А. А. Кузина).

В научных сообщениях участников секции были рассмотрены вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников, а именно: руководи-

телей организаций при множественности лиц в составе единоличного исполнительного органа (А. В. Мурашова), особенностей правового регулирования труда спортсменов (Д. А. Нагдалян) и дистанционных работников (А. К. Панина), сферы действия трудового законодательства на сотрудников органов внутренних дел (В. А. Неясова), а также проблемы правового регулирования трудовой деятельности в сфере пассажирских перевозок (П. Н. Томилова).

Доклады студентов были подготовлены на основе действующего трудового законодательства России, международных актов, зарубежных источников, судебной практики, доктринальных учений по различным отраслям права, статистических данных. Выступающие проявили творческий подход к раскрытию основных вопросов, заявленных тем, выявили проблемы и противоречия правового регулирования отдельных положений, неоднозначность судебной практики, разнообразие взглядов ученых. Для наглядности, убедительности восприятия материала доклады сопровождались презентацией с информативными слайдами. После каждого выступления задавались интересные, содержательные вопросы, которые требовали от выступающих глубоких знаний, аналитических способностей, быстрой реакции, собранности. В отдельных случаях участники круглого стола сами предлагали возможные пути решения поставленных задач.

Представляется, что вовлеченность молодежи в работу научных форумов способствует повышению качества их профессиональной подготовки, расширению кругозора студентов, приобретению навыков общественных выступлений, публичности, формированию активной жизненной позиции.

Исторический опыт



**Оксана Викторовна
ЕРОФЕЕВА,**

доцент кафедры
трудового права

и права социального
обеспечения

Университета имени

О.Е. Кутафина (МГЮА),

кандидат юридических наук

vsrferofeeva@yandex.ru

125993, Россия, г. Москва,

ул. Садовая-Кудринская, д. 9

КРАТКИЙ ИСТОРИЧЕСКИЙ ОЧЕРК РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОВЕТСКОГО ПЕРИОДА

Аннотация. В статье рассматривается история становления социального обеспечения, выделяются периоды развития, основные существенные признаки социального обеспечения. Анализируя исследования в сфере социального обеспечения в советский период, автор выделил различные точки зрения, существовавшие в доктрине по основным значимым проблемным вопросам в формировании социального обеспечения и его развитию как самостоятельной отрасли права.

Ключевые слова: право социального обеспечения, история развития социального обеспечения, советский период, социальное страхование, предмет и метод права социального обеспечения, формы социального обеспечения.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.178-187

O. V. EROFEEVA,

Senior Lecturer of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), PhD in Law

srferofeeva@yandex.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

A BRIEF HISTORICAL REVIEW OF DEVELOPMENT OF SOCIAL SECURITY IN SOVIET PERIOD

Abstract. The article deals with the history of the formation of social security, the periods of development, the main essential features of social security. Analyzing the research in the field of social security in the Soviet period, the author identifies the different points of view that existed in the doctrine on the main significant problematic issues in the formation of social security and its development as an independent branch of law. The article deals with the history of the formation of social security, the periods of development, the main essential features of social security. Analyzing the research in the field of social security in the Soviet period, the author identifies the different points of view that existed in the doctrine on the main significant problematic issues in the formation of social security and its development as an independent branch of law.

Keywords: social security law, the history of social security, the Soviet period, social insurance, the subject and method of social security law, forms of social security.

Общеизвестно, что отношения по социальному обеспечению приобрели актуальность к началу XX в., несмотря на то, что завершение формирование науки социального обеспечения справедливо связывается с советским периодом. В дореволюционное время многие проблемы социального страхования, такие как понятие страхового риска и страхового случая, источники и характер страхования, привлекали внимание представителей научной интеллигенции, предпринимателей и политических деятелей¹. Однако становление права социального обеспечения в единстве доктринального и нормативного стало возможным и необходимым в советский период.

После Октябрьской революции 1917 г. развитие нормативно-правового регулирования социального страхования связывают с постановлением Страхового совета от 15.04.1918 и нормативными правовыми актами, сопутствующими этому постановлению (постановление Наркомтруда «Об упразднении страховых присутствий» от 16.09.1917; Декрет СНК «Положение о социальном обеспечении трудящихся» от 31.10.1918) и изменившимися имевшими в дореволюционной России систему социального страхования.

В соответствии с указанным Положением социальное обеспечение распространялось на всех рабочих и служащих, не имевших средств к существованию:

- вследствие безработицы, возникшей не по их вине;
- вследствие нетрудоспособности, постоянной утраты трудоспособности (по причине увечья, связанного с работой, общего заболевания, старости и проч.).

Прочие новации данного института заключались в преобразовании страховой системы в систему государственного социального обеспечения. Благодаря принятию Положения о временном тарифе взносов на социальное обеспечение трудящихся и Декрета об изменении положения о социальном обеспечении трудящихся в части, касающейся его финансовой системы, сложилась система финансирования института социального обеспечения: расходы по его функционированию отныне покрывались не за счет взносов государственных учреждений, а за счет бюджетных ассигнований.

Изменение законодательства о социальном страховании было отражено в работе А. Н. Винокурова². В ней с целью популяризации социальной политики большевистского правительства объясняется, чем отличается модель социального обеспечения от страховой организации социальной защиты. Автор приводит критику существовавшего до Октябрьской революции обязательного страхования, указывая среди недостатков ограниченность круга лиц, незначительность суммы возмещения, ограниченный круг страховых случаев и контроль капиталистов.

В качестве отправной точки следующей стадии развития правового регулирования социального страхования трудящихся традиционно обозначают принятие постановления СНК от 15.11.1921 «О социальном страховании лиц, занятых наемным трудом». Переход к новой экономической политике ознаменовал восстановление системы социального страхования, упростив его структуру: с принятием данного

¹ См.: Яроцкий В. Г., Чекин А. Социальное страхование. Введение в теорию. М.: ВЦСПС, 1924.

² Винокуров А. Н. Социальное обеспечение трудящихся: исторический очерк. М.: Изд-во Народного комиссариата социального обеспечения, 1919.



постановления и ряда сопутствующих ему нормативных правовых актов реализация социального страхования была возложена на единую страховую организацию. Законодательство того периода определяет как различные виды страхования и способы управления данным институтом, так и получателей пенсий и пособий.

На этом этапе в историческом и теоретическом аспектах представляют интерес труды ученых-специалистов в области права социального страхования Н. А. Вигдорчика, Л. В. Забелина и З. Р. Теттенборн.

Взгляды Н. А. Вигдорчика и З. Теттенборн базировались на теории «социальных рисков», согласно которой социальное обеспечение предоставляется членам общества в связи с различными обстоятельствами, признаваемыми обществом правомерными и социально значимыми для участия в распределении коллективного продукта³.

Определение социального обеспечения как части заработной платы класса рабочих, а также как «деятельности людей», компиляции определенной деятельности, «направленной на сохранение устойчивости имущественного положения пролетариата в условиях, угрожающих этому положению», давалась Л. В. Забелиным⁴. Автор считал, что социальную необеспеченность трудящихся при капитализме возможно преодолеть лишь с помощью института обязательного социального страхования⁵.

В свою очередь, Н. А. Вигдорчик в основу классификации видов социального страхования положил различные социальные риски. В своих рассуждениях он моделирует идеальный инструмент социального страхования, инструмент реализации функции государства по социальному обеспечению своих граждан, существующий без взносов застрахованных лиц. Однако позиция автора была подвержена критике его современником Л. В. Забелиным, который являлся сторонником упразднения обязательного социального страхования.

Кроме того, в этот же период в работах Н. А. Вигдорчика и Л. В. Забелина отразилась дискуссионность вопросов о финансовых источниках фондов социального страхования. Н. А. Вигдорчик среди основных источников определил государство, муниципалитеты и взносы работодателей, Л. В. Забелин настаивал на том, что социальное страхование во всех случаях должно осуществляться за счет предпринимателей.

Различные позиции ученых прослеживаются также в части определения организационного управления институтом социального страхования. Л. В. Забелин не соглашался с позицией Н. А. Вигдорчика об участии предпринимателей в составе органов социального страхования.

Разработка проблемы вариативности форм социального обеспечения затрагивалась и в работе А. Н. Винокурова «Социальное обеспечение (от капитализма к коммунизму)»⁶. При активном содействии указанного государственного деятеля

³ Вигдорчик Н. А. Теория и практика социального страхования. М., 1923 ; Теттенборн З. Р. Советское социальное страхование. М., 1926.

⁴ Забелин Л. В. Теория социального обеспечения. М. : ВЦСПС, 1924.

⁵ Забелин Л. В. Пути и судьбы социального страхования. М., 1926.

⁶ Винокуров А. Социальное обеспечение (от капитализма к коммунизму). М. : Изд-во Народного комиссариата социального обеспечения, 1921.

в период нэпа были выделены три основные формы социального обеспечения: 1) социальное страхование наемных трудящихся; 2) государственно-обязательная взаимопомощь крестьянства; 3) государственное обеспечение, осуществляемое организациями социального обеспечения, учебно-профессиональными и производственными мастерскими.

Базисы правового регулирования социального страхования излагались в трудах З. Р. Теттенборн. Автор рассматривала институт социального страхования как составляющую трудового права⁷. Не углубляясь в анализ трудов предшественников, она разрабатывает собственную концепцию социального страхования, в основу которой закладывает разграничение социального страхования и социального обеспечения по основанию финансирования: последнее, по ее мнению, осуществляется в общегосударственном порядке и охватывает потребности всех нуждающихся. При этом возвращение к социальному страхованию в период нэпа не представляется ей «шагом назад», поскольку, несмотря на принципиальные различия в финансировании, обе формы отражают классовую идеологию пролетариата.

В работах по исследованию эволюции форм социального страхования и обеспечения З. Р. Теттенборн анализирует порядок «пенсionирования и субсидionирования из государственных средств без взносов на социальное обеспечение» нетрудоспособных, безработных, учащихся и прочих граждан, не обязанных трудовой повинностью.

В работе В. Г. Яроцкого «Социальное страхование. Введение в теорию»⁸ нашел отражение вопрос о сущности и видах социальных рисков. По его мнению, социальный риск сводится к необеспеченности населения в условиях капиталистической организации производства, а виды социальных рисков характеризуются классической системой: безработица, болезнь, инвалидность, материнство и несчастный случай.

Следует отметить практическую направленность целого ряда работ 1920—1930-х гг., которые были посвящены формированию определенных правил и норм социального страхования в целях укрепления данного института. К таким работам необходимо отнести «Справочник застрахованного», посвященный проблемам бесплатной медицины и нормативно-правового регулирования социального страхования того периода.

Из вышеизложенного следует, что развитие законодательства о социальном страховании в рассматриваемый период имело несистемный характер, однако ученые вели активную работу над практическими вопросами социального страхования, сопровождающуюся процессом становления организационных, финансовых, материальных и трудовых ресурсов.

Посредством принятия постановления ЦИК, СНК и ВЦСПС от 23.06.1933 «Об объединении НКТ СССР с ВЦСПС» социальное страхование было передано в ведение профсоюзов. Основные расходы по его реализации покрывались из государственного бюджета.

⁷ Теттенборн З. Р. Страхование на случай безработицы, болезни и материнства. М. : Юриздат, 1928.

⁸ Яроцкий В. Г., Чекин А. Указ. соч.



При таком раскладе экономических, политических и иных факторов социальное страхование утратило основные, присущие лишь ему, черты и с данного этапа в большинстве аспектов трансформировалось в социальное обеспечение. Знания о существовании и способах организации социального обеспечения должны были обогатиться новыми исследованиями в этой сфере, однако, как справедливо отмечается в работе А. М. Лушников и М. В. Лушниковой, этот период можно назвать «безвременьем». Все научные разработки по данной тематике ограничивались комментариями действующих нормативных правовых актов в сфере социального обеспечения⁹.

Работам этого периода присуща специфичность исследуемых вопросов: труды правоведов в основном были посвящены рассмотрению инвалидности и врачебно-трудовой экспертизы, выплатам пособий по безработице. Научные исследования 1930-х гг., проведенные А. Баритой, Б. Милютиным, другими специалистами, сфокусировались на критике деятельности руководителей органов социального страхования в период нэпа, прежде всего по обеспечению безработных¹⁰, теоретической же проработки вопросов социальной помощи не проводилось.

В конце 1930-х — начале 1940-х гг. на первый план в исследованиях вышел анализ государственной социальной политики, и, в частности, обеспечение труженников тыла, эвакуированных, нетрудоспособных. В публикуемых работах того времени поднимались острые вопросы обеспечения рабочих, служащих, семей военнослужащих, инвалидов войны, критиковались недостатки в деятельности советов, партийных комитетов, профсоюзов.

Годы после войны характеризовались спадом интереса к изучению вопросов социального страхования. Исследования послевоенного периода в основе своей затрагивали вопросы создания единой нормативной структуры пенсионного обеспечения для всего населения с учетом разнообразия сложившихся в обществе социальных групп и роста уровня медицинского обслуживания и лечения. На повестке дня стоял вопрос и об оказании государственной помощи семье, содержащей и воспитывающей детей.

В своих работах авторы все чаще обращаются к проблеме неочеченности страхования и, как следствие, отсутствию исследований данного института в экономических и юридических науках. Ученые все чаще обращаются к разъяснению принципов советского государственного страхования.

Достаточно интересной работой того времени является работа А. С. Краснопольского «Основные принципы советского государственного социального страхования»¹¹. Несмотря на яркую идеологическую окраску, автор исследования проводит глубинный анализ содержания основ советского социального страхования, выделяет и рассматривает две различные системы: социальное обеспечение и социальное страхование.

Середина 50-х гг. XX в. ознаменовалась переходом изученности социального обеспечения на качественно новую ступень. Связано это было, безусловно,

⁹ Лушников А. М., Лушников М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование) : монография : в 2 т. Ярославль : ЯрГУ имени П. Г. Демидова, 2010. Т. 1.

¹⁰ См., например: Барит А. В. Основы социального страхования. М., 1934.

¹¹ Краснопольский А. С. Основные принципы советского государственного социального страхования. М. : Изд-во АН СССР, 1951.

с развитием пенсионного законодательства, в частности с принятием двух законодательных актов: Закона о государственных пенсиях от 14.07.1956 и Закона о пенсиях и пособиях членам колхозов от 15.07.1964.

К середине 60-х гг. XX в. произошли изменения в части рассмотрения социально-обеспечительной проблематики, они носили преимущественно прогрессивный характер. Наступление периода «оттепели» повлекло за собой рассекречивание архивов статистической документации в сфере социального обеспечения, что послужило импульсом для расширения и углубления теоретических исследований. В трудах ученых прослеживается активная работа по научному анализу принципов и отдельных проблем социального обеспечения¹².

В работе «Социальное обеспечение в СССР: правовые вопросы» В. С. Андреев, основоположник права социального обеспечения как самостоятельной отрасли, анализируя его истоки, указывал на соответствие законодательных актов 1920-х гг. ленинской страховой программе¹³, принятой в январе 1912 г. на Пражской партийной конференции и предусматривавшей возможность государственного страхования всех лиц наемного труда и их семейств за счет предпринимателей и государства.

В период, последовавший за революцией и установлением власти советов, реализация ленинской страховой программы началась с того, что правительство приступило к принятию и промульгации декретов, затрагивающих вопросы полного социального страхования. Разработка правового регулирования в основе своей имела страховые лозунги рабочих, суть которых заключалась в распространении страхования на все случаи потери трудоспособности (болезнь, материнство, случаи увечья, инвалидности, старости, вдовства и сиротства). С начала 1919 г. в России на смену социальному страхованию пришло социальное обеспечение, средства на реализацию которого поступали из государственного бюджета¹⁴.

К началу 1970-х гг. были определены и выделены правовые аспекты государственного социального обеспечения, государственные гарантии пенсионного обеспечения¹⁵, основания классификации государственных пенсий. В. А. Ачаркан в работе «Государственные пенсии»¹⁶ указал на их классификацию по следующим основаниям:

- правовая мотивировка назначения;
- источники финансирования;

¹² См.: *Караваев В. В.* Основные принципы советского социального страхования. М.: Профиздат, 1961; *Астрахан Е. И.* Принципы пенсионного обеспечения рабочих и служащих в СССР. М.: Госюриздат, 1961; *Андреев В. С.* Правоотношения по государственному социальному страхованию СССР. М., 1962.

¹³ *Андреев В. С.* Социальное обеспечение в СССР: правовые вопросы. М., 1971.

¹⁴ Средства социального обеспечения формировались в основном из страховых взносов предприятий, учреждений и других работодателей без каких-либо удержаний из заработной платы. См. об этом: Декрет Совнаркома от 17.04.1919 // Собрание узаконений РСФСР. 1919. № 18. Ст. 208.

¹⁵ *Фогель Я. М.* Право на пенсию и его гарантии. М.: Юрид. лит., 1972.

¹⁶ *Ачаркан В. А.* Государственные пенсии. М., 1967.



- социальное положение и возраст лиц — получателей обеспечения;
- сроки назначения;
- размер пенсий.

Исследования учеными вопросов социального обеспечения в 1960-е гг. позволили теоретически обосновать и доказать существование права социального обеспечения как отдельной отрасли.

Как уже было отмечено ранее, право социального обеспечения получает самостоятельность впервые в исследовательских работах В. С. Андреева. Идеи его выделения в самостоятельную отрасль были высказаны им на международном симпозиуме по социальному обеспечению (Прага, 1966 г.). В. С. Андреев впоследствии посвятил немалое количество работ вопросам определения предмета и метода выделенной им новой отрасли, ее понятия, а также принципов, лежащих в основе правового регулирования социального обеспечения. В настоящее время многие его труды сохраняют актуальность.

По мнению В. С. Андреева, в 1960-е гг. развитие пенсионного обеспечения связано в первую очередь с тем, что пенсионная система «нашла свое полное выражение». Заключалось это выражение в том, что к тому моменту и юридически, и фактически образовалась общая система пособий по социальному страхованию для рабочих, служащих и колхозников.

В отрасли права социального обеспечения как в науке появились более подробные и массивные наработки основных положений, обосновывающих выделение права социального обеспечения в отдельную отрасль. Научные работы специалистов того периода в основном были посвящены предмету и методу права социального обеспечения, системе отрасли и понятию правоотношений, возникающих в сфере социального обеспечения. К числу ученых, наиболее активно разрабатывавших данную проблематику, относятся В. С. Андреев, А. Д. Зайкин, Р. И. Иванова, В. А. Тарасова, Я. М. Фогель¹⁷ и др.

Изначально большинством ученых предмет права социального обеспечения рассматривался в литературе в узком и широком смыслах.

Узкий смысл предмета данной отрасли подразумевает социальное обеспечение престарелых и нетрудоспособных. Реализация такого вида обеспечения возложена на государственные органы, в сферу деятельности которых включены вопросы социального обеспечения, а финансирование обеспечения происходит за счет прямых ассигнований государственного бюджета.

Широкий смысл включает в себя всю совокупность проводимых и поддерживаемых государством мероприятий, используемых средств социально-экономической политики, касающихся гарантий, предоставляемых гражданам при наступлении старости и нетрудоспособности, включающих механизмы обеспечения материнства и детства, систему оздоровления (медицинского обслуживания и лечения), профилактики и восстановления трудоспособности.

В настоящее время учеными даются не только разного рода определения самого социального обеспечения, но также выделяются и различные его существенные признаки.

¹⁷ См., например: *Иванова Р. И., Тарасова В. А.* Предмет и метод советского права социального обеспечения. М., 1983; *Иванова Р. И.* Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. М., 1986; *Зайкин А. Д.* Правоотношения по пенсионному обеспечению. М., 1974; *Фогель Я. М.* Указ. соч.

Так, В. Ш. Шайхатдиновым социальное обеспечение определяется как «система общественных отношений, складывающихся между гражданами и органами государства, местного самоуправления, организациями по поводу предоставления гражданам из специальных финансовых источников и на основе законодательства медицинской помощи, пенсий, пособий и других видов обеспечения при наступлении страховых и нестраховых случаев, влекущих за собой утрату или снижение дохода, повышенные расходы, малообеспеченность, с целью предотвратить, смягчить или устранить неблагоприятные последствия наступления страховых и нестраховых случаев»¹⁸.

По мнению Т. К. Мироновой, социальное обеспечение — это «совокупность мер экономического, правового, организационного характера, которые предусматривают предоставление гражданам особого рода материальных благ (различных видов социального обеспечения), назначаемых: в объемах и на условиях, установленных законом; за счет средств государственных внебюджетных фондов и средств бюджетов разных уровней; при наступлении определенных законом обстоятельств, признаваемых социально уважительными (социальных рисков); в целях поддержания материального и социального благополучия граждан»¹⁹.

В современной научной литературе обращается внимание на то, что В. С. Андреев выделял также определение «социальной алиментации», которое в последующих своих исследованиях он исключил, аргументируя это обоснованной критикой ряда ученых.

На формирование права социального обеспечения как самостоятельной отрасли права значительно повлияло введение в науку определения форм социального обеспечения, сделанного В. С. Андреевым. В основу данного определения он положил организационные и правовые методы предоставления лицам услуг в сфере социального обеспечения, что продолжает использоваться в современной науке, учитывающей, что каждая форма социального обеспечения отграничивается от другой на базе следующих критериев: круг обеспечиваемых; способ образования общественного фонда, из которого производится обеспечение; виды обеспечения; органы, осуществляющие его.

Основания разграничения форм социального обеспечения, представленные В. С. Андреевым, актуальны применительно к современной системе социального обеспечения, в основу которой положен принцип социальной справедливости при перераспределении части валового внутреннего продукта среди трудоспособного и нетрудоспособного населения.

Несмотря на научную доказанность самостоятельности отрасли права социального обеспечения, взгляды на ее предмет, как и на метод правового регулирования социально-обеспечительных отношений, отличались в прошлом и продолжают различаться в настоящее время.

Отчасти поэтому постсоветский этап развития науки права социального обеспечения связан с продолжением разработки проблематики общей части права

¹⁸ Право социального обеспечения : учебник для бакалавров / под ред. В. Ш. Шайхатдинова. М. : Юрайт, 2012. С. 27.

¹⁹ *Миронова Т. К.* Право социального обеспечения : учебное пособие. М. : КноРус, 2013. С. 15—16.



социального обеспечения и особенно понятия правоотношений, возникающих в сфере социального обеспечения. Для предыдущего периода было характерно то, что ученые солидарно отмечали особый характер их содержания и особенности возникновения, основанные на первоначальных процедурных правоотношениях по назначению конкретных видов обеспечения²⁰. Вместе с тем не находилось единого мнения, например, по вопросам определения отраслевой правоспособности и оценки юридических фактов, необходимых для возникновения социально-обеспечительных отношений.

Активная работа в период 1950—1980-х гг. на фоне изменений пенсионного законодательства проводилась в сфере изучения и формирования основ советского права социального обеспечения. В частности, выделялись принципы страхования рабочих и пенсионного страхования рабочих и служащих, исследовались и основы построения новых институтов отрасли.

Учение о праве социального обеспечения как самостоятельной отрасли советского права впоследствии продолжили ученики В. С. Андреева — доктора юридических наук К. С. Батыгин²¹, М. Л. Захаров²², Э. Г. Тучкова²³.

Значительный вклад в развитие данной отрасли внесла Э. Г. Тучкова, которая при исследовании отношений, включаемых в предмет отрасли, выявила их единство, однородность и собственную специфику, что само по себе немаловажно для обоснованности выделения права социального обеспечения в отдельную отрасль. По мнению Э. Г. Тучковой, для отношений по социальному обеспечению характерны: общая экономическая природа отношений, так как они носят распределительный характер; специфический круг субъектов; специфика объекта отношений — это всегда материальное благо, предоставляемое в порядке социального обеспечения граждан; специфика социальных фактов, с которыми связаны возникновение, изменение и прекращение отношений, входящих в предмет права социального обеспечения, а также законодательное закрепление норм социального обеспечения²⁴.

Становление и развитие советской теории права социального обеспечения отличалось значительной идеологической нагрузкой большого количества исследований. Формирование права социального обеспечения и отражающей его теории, несмотря на проявляющиеся в них «волатильность», т.е. изменчивость, непостоянство, а также утопичность некоторых положений, внутренние против-

²⁰ См., например: *Тарасова В. А.* Юридические факты в области пенсионного обеспечения. М.: Изд-во МГУ имени М.В. Ломоносова, 1974; *Субботенко В. К.* Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. Томск, 1980.

²¹ *Батыгин К. С.* Правовые проблемы социального страхования в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1975.

²² *Захаров М. Л.* Единая пенсионная система в СССР: становление, функционирование и перспективы развития (правовое исследование): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1978.

²³ *Тучкова Э. Г.* Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР: правовые проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1990.

²⁴ *Захаров М. Л., Тучкова Э. Г.* Право социального обеспечения России: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2004. С. 82—85.

речия, тем не менее неуклонно сопровождалось продвижением к системности норм и теоретических воззрений, и в настоящее время, ощущается, что разработанные ранее теоретические и нормативные положения повлияли и продолжают влиять на современное развитие ныне конституционно закрепленной отрасли права — права социального обеспечения.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Андреев В. С.* Социальное обеспечение в СССР : правовые вопросы. — М., 1971.
2. *Астрахан Е. И.* Принципы пенсионного обеспечения рабочих и служащих в СССР. — М. : Госюриздат, 1961.
3. *Ачаркан В. А.* Государственные пенсии. — М. : Изд-во Юридическая литература, 1967.
4. *Барит А. В.* Основы социального страхования. — М., 1934.
5. *Батыгин К. С.* Правовые проблемы социального страхования в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 1975.
6. *Вигдорчик Н. А.* Теория и практика социального страхования. — М., 1923.
7. *Винокуров А.* Социальное обеспечение (от капитализма к коммунизму). — М. : Изд-во Народного комиссариата социального обеспечения, 1921.
8. *Забелин Л. В.* Пути и судьбы социального страхования. — М., 1926.
9. *Зайкин А. Д.* Правоотношения по пенсионному обеспечению. — М., 1974.
10. *Захаров М. Л., Тучкова Э. Г.* Право социального обеспечения России : учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. — М., 2004.
11. *Иванова Р. И.* Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М., 1986.
12. *Караваев В. В.* Основные принципы советского социального страхования. — М. : Профиздат, 1961.
13. *Краснопольский А. С.* Основные принципы советского государственного социального страхования. — М. : Изд-во АН СССР, 1951.
14. *Субботенко В. К.* Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. — Томск, 1980.
15. *Тарасова В. А.* Юридические факты в области пенсионного обеспечения. — М. : Изд-во МГУ имени М.В. Ломоносова, 1974.
16. *Теттенборн З. Р.* Советское социальное страхование. — М., 1926.
17. *Фогель Я. М.* Право на пенсию и его гарантии. — М. : Юрид. лит., 1972.
18. *Яроцкий В. Г., Чекин А.* Социальное страхование. Введение в теорию. — М. : ВЦСПС, 1924.



**Галина Борисовна
ЧЕЛНОКОВА,**

доцент кафедры трудового
права и права социального
обеспечения Университета
имени О.Е. Кутафина
(МГЮА),

кандидат юридических наук
aslex@list.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

КОНСТИТУЦИЯ И ПРАВОПОРЯДОК В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация. Статья посвящена обзору содержания книги «Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения», вышедшей в 2019 г. В ней освещаются вопросы, связанные с реализацией Конституции РФ, кодификацией трудового права в России, правовой регламентацией условий труда и социального обеспечения. Отдельное отражение в рассматриваемой книге находят вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих, правового содействия инклюзивной занятости и др.

Ключевые слова: Конституция, кодификация трудового законодательства, условия труда, социальное обеспечение, труд государственных служащих, инклюзивная занятость, гарантии социального обеспечения.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.188-193

G. B. CHELNOKOVA,

Assistant Professor of the Labour Law and Social Security Law Department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

aslex@list.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, 9

CONSTITUTION AND LAW ORDER IN THE SPHERE OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY

Abstract. The article is devoted to the review of the book "Constitution and law order in the sphere of labour and social security", published in 2019. It covers issues related to the Constitution, codification of labor law in Russia, the legal regulation of working conditions and social security. A separate reflection in this book are the issues of legal regulation of labor and social security of civil servants, legal assistance to inclusive employment, etc.

Keywords: Constitution, codification of labour legislation, working conditions, social security, work of civil servants, inclusive employment, social security guarantees.

Одной из книжных новинок 2019 г. стала книга «Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения», представляющая собой сборник материалов научных докладов и сообщений участников секционного заседания по трудовому праву и праву социального обеспечения XIX

Международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и XIII Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), состоявшегося в рамках VIII Московской юридической недели 2018 г. и секционных заседаний V Московского юридического форума¹. В него включены 65 статей 72 авторов, представивших свои материалы по вопросам, касающимся тематики конференций и круглых столов, проведенных в рамках этих мероприятий: «Конституция Российской Федерации и современный правопорядок», «100-летие первой кодификации трудового права: традиции и развитие», «Корпоративное, региональное и глобальное содействие инклюзивной занятости», «Правовое регулирование труда и социального обеспечения на государственной службе (к 40-летию Конвенции № 151)», «Правовое противодействие насилию и домогательствам в сферах труда и социального обслуживания», «Современные приоритеты имплементации международных норм о труде и социальном обеспечении», «Традиции и новации трудового права и права социального обеспечения в системе современного российского права», «Будущее российского права: концепты и социальные практики».

Новая книга продолжила серию научных публикаций, изданных ранее и освещающих конституционные основы трудового права и права социального обеспечения².

В данном научном издании представленные материалы объединены общим названием «Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения». В редакционной коллегии сборника приняли участие известные ученые, доктора юридических наук К. Д. Крылов, А. М. Куренной, Н. Л. Лютов, Э. Г. Тучкова.

Сборник состоит из введения, семи глав и заключения. В нем последовательно по главам рассматриваются такие вопросы, как «Конституция и кодификация трудового права в России: традиции и развитие» (гл. 1), «правовая регламентация условий труда» (гл. 2), «правовое регулирование труда и социального обеспечения на государственной службе (к 40-летию Конвенции № 151)», «правовое содействие инклюзивной занятости» (гл. 4), «развитие конституционных гарантий социального обеспечения» (гл. 5), «правовое противодействие насилию и домогательствам в сферах труда и социального обслуживания» (гл. 6), «зарубежный опыт реализации конституционных прав в сфере труда» (гл. 7).



¹ Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : РГ-Пресс, 2019. 312 с.

² См., например: Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : материалы секции трудового права и права социального обеспечения Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) : сборник докладов / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. М. : Проспект, 2014. 168 с. ; Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» / науч. ред. А. М. Куренной. М. : Проспект, 2013. 538 с.

Во введении книги обстоятельно отражены современные научные дискуссии о конституционных основах, кодификации и развитии трудового права и права социального обеспечения³.

В главе 1 книги обращено внимание на Конституцию в системе источников социального партнерства в сфере труда и современный правовой порядок Российской Федерации, анализируются конституционно-правовые основы правового порядка в сфере труда, рассматривается история кодификации российского трудового законодательства и развития системы источников российского трудового права. Особо выделены вопросы роли КЗоТ РСФСР 1918 г. в эволюции трудового права России и вопросы истории отдельных институтов трудового права.

С учетом договорного характера трудового права указывается на соглашение сторон как форму договорного метода правового регулирования, при этом отражаются проблемы его регламентации и правоприменения. Заслуживает внимания постановка проблемы обеспечения баланса интересов работодателя и личных прав работника на современном этапе социально-экономического развития. Выделяются процессы перехода от классического трудового договора к нетипичным формам его проявления.

Отдельные авторы обращаются к вопросам о правовой природе и понятии самозанятости, о дискриминации в трудовых правоотношениях, о развитии международных норм об упразднении принудительного и обязательного труда и их реализации в российской правовой системе.

В главе 2, характеризуя правовую регламентацию общих условий труда как составную часть современного правового порядка в сфере труда, составители книги представляют прежде всего материалы, отражающие действенность и проблемы социального партнерства в сфере труда, особо выделяя развитие правовых традиций в региональном социальном партнерстве, социально-партнерские обязательства работников электроэнергетического комплекса как средство обеспечения и укрепления правового порядка, организационные обязанности работника как составляющую права работодателя на управление трудом.

В отношении некоторых вопросов, относящихся к отдельным институтам трудового права, включены материалы о сверхурочной работе и связанных с нею проблемах, возникающих на практике, о некоторых проблемах реализации права на отпуск, об исторической преемственности в правовом регулировании оплаты труда и конституционных основах совершенствования законодательства об оплате труда, о некоторых проблемах реализации конституционного права на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, о вопросах реализации государственной политики в области охраны труда и дифференциации гарантий и компенсаций работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

Относительно отдельных категорий работников указываются детерминанты становления и развития трудовых отношений в области дистанционного труда

³ См.: Крылов К. Д., Лютов Н. Л. Научные дискуссии о конституционных основах, кодификации и развитии трудового права и права социального обеспечения // Конституция и правовой порядок в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : РГ-Пресс, 2019. С. 3—21.

и нормы о труде педагогических работников в российских кодифицированных актах.

На историческом и современном нормативном материале показываются традиции и развитие рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

В главе 3 книги выделены материалы, характеризующие правовое регулирование труда и социального обеспечения на государственной службе, что связано с 40-летием Конвенции Международной организации труда 1978 г. № 151 о трудовых отношениях на государственной службе и сопутствующей Рекомендации № 159 о процедурах определения условий занятости на государственной службе.

В представленных материалах отражены международные стандарты трудовых отношений на государственной службе, перспективы их реализации и развития, а также проблемы правового регулирования труда государственных и муниципальных служащих и пути их решения.

Обращено внимание на труд государственных служащих как предмет регулирования трудового права, исторический аспект категории справедливости в правовом регулировании труда и социальной защиты государственных гражданских служащих в России, роль трудового права в развитии института федеральной государственной гражданской службы. Особый интерес вызывает отражение в книге коллективно-договорной практики и правозащитной деятельности профсоюзных организаций в сфере государственной и муниципальной службы. Выделены взаимосвязи государственной службы и педагогической деятельности, в связи с чем отражены история и современное состояние правового статуса педагога. Показана также взаимосвязь законодательства о государственной гражданской службе и трудового права. Указано на модель правового регулирования труда и социального обеспечения на государственной службе.

Впервые в научных изданиях Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) собраны и выделены материалы, касающиеся правового содействия инклюзивной занятости, что получило отражение в гл. 4 рассматриваемой книги. В них показано формирование инклюзивного рынка труда государств — участников СНГ, указываются связанные с ним теоретические проблемы и правовые технологии, особо анализируется труд пожилых работников, освещаются некоторые правовые проблемы содействия занятости и защиты от безработицы лиц старшего возраста, отмечается конфликт правовых и экономических принципов обязательного пенсионного страхования в отношении работающих пенсионеров. В качестве одного из направлений государственной политики выделено содействие трудоустройству и занятости инвалидов. Показана проблема трудоустройства и социальной адаптации лиц, освободившихся из мест лишения свободы. Проблема инклюзивности в сфере занятости отражена и с позиции современной молодежи.

В главе 5 книги освещается развитие конституционных гарантий социального обеспечения. Объективно рассматривается проблематика, связанная с повышением пенсионного возраста в России, указываются его причины, законодательная и правоприменительная реализация. Привлечено внимание к необходимости совершенствования реализации общепризнанных принципов и норм международного права в российском законодательстве о социальном обеспечении. Вопрос о конституционных гарантиях социального обеспечения увязывается с анализом конституционного регулирования пенсионных прав и пределов усмотрения зако-

нодателя, правовыми проблемами регулирования права российских граждан на социальное обеспечение, конституционно-правовыми основами регулирования отношений по обязательному социальному страхованию. Среди многих конкретно-практических вопросов, имеющих непосредственное значение для граждан, выделены в качестве примера проблемы реализации права на выделение мест для стоянок автотранспортных средств инвалидов вблизи их места жительства.

Глава 6 книги содержит весьма интересные материалы, отражающие правовое противодействие насилию и домогательствам в сферах труда и социального обслуживания. Предварительное их обсуждение на конференции и включение их в данный сборник связано с рассмотрением данного вопроса как одного из наиболее актуальных в Международной организации труда в 2018—2019 гг., завершившегося принятием в июне 2019 г. Конвенции 190 и Рекомендации 206 о насилии и домогательствах.

В сборнике отражен процесс подготовки Конвенции и Рекомендации МОТ о противодействии насилию и домогательствам на работе, рассмотрен сложившийся и новый формирующийся правовой механизм предотвращения насилия и домогательств в сфере труда, показаны проблемы дискриминации и насилия женщин в сфере труда в странах Евразийского экономического союза, обращено внимание на необходимость обеспечения права работников на здоровую психологическую среду при выполнении трудовой функции, выделены вопросы, касающиеся возмещения морального вреда, причиненного работнику. Особо указано на необходимость правового противодействия насилию в отношении инвалидов в организациях стационарного социального обслуживания.

Молодые ученые и студенты обратили внимание на целесообразность комплексности мер в предотвращении насилия и домогательств в сферах труда и социального обслуживания, разграничивая при этом различные проявления насилия и домогательств. Они указали на харрасмент, моббинг и иные домогательства как объекты для правового противодействия, проанализировали формы и последствия насилия на рабочих местах. Отмечая необходимость правового содействия гендерному равенству и достойному труду, они отметили значение реализации права работника на защиту своего достоинства и разработки эффективного механизма по противодействию насилию и домогательствам в сфере труда.

Глава 7 включила материалы, касающиеся зарубежного опыта реализации конституционных прав в сфере труда. В частности, показаны некоторые проблемы реализации конституционного права на труд в Республике Беларусь, отражено договорное регулирование трудовых отношений в Азербайджанской Республике, рассмотрено запрещение принудительного труда как конституционный принцип трудового права стран — членов Восточноафриканского сообщества.

В заключение ведущие ученые в области истории и современного отечественного трудового права охарактеризовали будущее трудового права, его социальные концепты и тенденции трансформации⁴.

⁴ Лушников А. М., Лушникова М. В. Будущее трудового права // Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : РГ-Пресс, 2019. С. 301—304.

Новая книга является важной вехой в серии научных публикаций, посвященных Конституции РФ, истории кодификации отечественного законодательства, 100-летию Международной организации труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» / науч. ред. А. М. Куренной. — М. : Проспект, 2013. — 538 с.
2. Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : материалы секции трудового права и права социального обеспечения Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) : сборник докладов / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. — М. : Проспект, 2014. — 168 с.
3. Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. — М. : РГ-Пресс, 2019. — 312 с.



**Фатима Олеговна
СУЛЕЙМАНОВА,**

доцент факультета права
НИУ «Высшая школа
экономики»,
кандидат юридических наук
dzfatima@yandex.ru
109028, Россия, г. Москва,
Б. Трехсвятительский
пер., 3.

ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

Аннотация. В статье делается краткий обзор подготовки и проведения научно-практических конференций «Гусовские чтения», ежегодно проводимых в Университете имени О.Е. Кутафина по проблемам трудового права и права социального обеспечения. Представлена информация об изданном в 2019 г. сборнике материалов конференции по проблемам дифференциации «Общее и особенное законодательство о труде и социальном обеспечении». В нем представлены мнения ведущих специалистов трудового права и права социального обеспечения о необходимости совершенствовать традиционные способы регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений в условиях меняющегося рынка труда.

Ключевые слова: научный сборник, научно-практическая конференция, конференция, трудовое право, право социального обеспечения, общее и специальное, рынок труда, типичная и нетипичная занятость, социальное страхование, дифференциация, гибкие формы труда.

DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.194-199

P. O. SULEYMANOVA,

Associate Professor of faculty of law Higher school of Economics, PhD in law
dzfatima@yandex.ru
109028, Russia, Moscow, B. Trekhsvyatitelsky per., 3

GENERAL AND SPECIAL LEGISLATION ON LABOR AND SOCIAL SECURITY

Abstract. The article provides a brief overview of the preparation and conduct of scientific and practical conferences «Gusov readings» held annually at the University named after O. E. Kutafin on labor law and social security law. The information about the collection of materials of the conference on differentiation — "General and special legislation on labor and social security" published in 2019 is presented. It presents the views of leading specialists in labor law and social security law on the need to improve traditional ways of regulating labor and social security relations in a changing labor market.

Keywords: scientific collection, scientific-practical conference, conference, labor law, social security law, General and special, labor market, typical and atypical employment, social insurance, differentiation, flexible forms of labor.

Начиная с 1998 г. в Московской государственной юридической академии была установлена традиция проведения ежегодных международных научно-практических конференций, посвященных наиболее актуальным проблемам трудового права и права социального обеспечения. Конференции вско-

ре стали самым крупным событием в академической среде в сфере трудового права и права социального обеспечения не только для России, но и для стран, в которых живут представители данных специальностей, говорящие по-русски. Конференции стали не только форумом, на котором обсуждались важнейшие вопросы современной науки и правоприменительной практики в области трудового права, но и местом живого общения ученых, благодаря чему между ними устанавливались прочные профессиональные и человеческие связи. Благодаря этим конференциям были восстановлены связи с учеными постсоветского пространства (Белоруссии, Литвы, Эстонии, Украины, Азербайджана, Казахстана, Кыргызстана и др.), а затем и других стран (Германии, Польши, Италии и др.). Главным идейным вдохновителем этих конференций был *Кантемир Николаевич Гусов* (1948—2013) — заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

После кончины Кантемира Николаевича коллектив кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета принял решение продолжить основанную К. Н. Гусовым традицию проведения ежегодных научно-практических конференций и назвать их в его память «Гусовские чтения».

На Гусовских чтениях, несмотря на относительную молодость мероприятия, уже сложились свои традиции. Так, конференция объединила академический формат проведения, при котором основное внимание уделяется фундаментальным аспектам трудового права и права социального обеспечения, с режимом обсуждения со всеми сторонами трудовых отношений, пригласив к участию представителей профессиональных союзов, работодателей, правозащитные организации.

С этой целью конференция объединила усилия при подготовке мероприятия с Московским обществом трудового права и права социального обеспечения, ассоциацией «Юристы за трудовые права», АНО «Центр социально-трудовых прав», юридической фирмой «Юст» и Ассоциацией корпоративных юристов ОКЮР. Каждый из соорганизаторов конференции проводит свои тематические секции в рамках Гусовских чтений. Таким образом, происходит не только взаимообогащение теоретическими и практическими подходами к трудовому праву и праву социального обеспечения, но и предоставляется трибуна юристам, специализирующимся на представительстве разных сторон трудового правоотношения — работников и работодателей. Это помогло сторонам лучше услышать друг друга и принесло несомненную пользу всем участникам.

К настоящему моменту проведены уже пять Гусовских чтений по наиболее актуальным проблемам теории и практики трудового права и права социального обеспечения. Материалы четырех из них изданы¹. Материалы пятых Гусовских



¹ См.: Международная научно-практическая конференция «Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства» (Первые Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2016 ; Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2017 ; Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права

чтений «Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования», прошедших с 30 мая по 1 июня 2019 г., планируются к изданию.

Материалы проведенных конференций получают отражение в сборниках докладов, каждый из которых издается к проведению следующей конференции. В 2019 г. был выпущен сборник, который представляет собой письменные материалы докладов и выступлений, озвученных весной 2018 г. на четвертых Гусовских чтениях, которые прошли процедуру отбора для публикации редакционным комитетом.

Конференция 2018 г. и выпущенный по ее итогам сборник посвящены общему и специальному законодательству о труде и социальном обеспечении.

С момента формирования трудового права России как самостоятельной отрасли единство и дифференциация в правовом регулировании трудовых отношений были характерной его чертой, относимой учеными либо к особенностям метода трудового права, либо же к принципам правового регулирования труда. В любом случае эта особенность традиционно выполняла прежде всего защитную функцию, устанавливая дополнительные льготы и гарантии для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите. Но в то же время всегда были нормы, предусматривающие особые требования, повышенную ответственность некоторых категорий работников со специальным правовым статусом, учитывая тем самым потребности работодателей и меняющийся рынок труда.

Такой подход к правовому регулированию общественных отношений не теряет своей актуальности и в современных условиях. Так, появление новых коммуникационных технологий вызвало необходимость особого регулирования труда дистанционных работников.

Вместе с тем активная дифференциация трудового законодательства приобрела перманентный характер. В последние годы отмечается значительный рост количества специальных норм в трудовом и социально-обеспечительном законодательстве.

Возникло даже такое явление, как временная дифференциация, обусловленная какой-либо чрезвычайной необходимостью для государства, например мобилизовать трудовые ресурсы для строительства важных объектов (ст. 351.2 ТК РФ).

На конференции активно обсуждался и в сборнике получил отражение вопрос об обоснованности включения некоторых специальных норм, регулирующих трудовые отношения отдельных категорий работников, в Трудовой кодекс РФ, а также вопросы активной дифференциации трудового законодательства за пределами Трудового кодекса (в иных федеральных законах, локальных нормативных актах).

Анализ трудового законодательства позволяет говорить о некоторой бессистемности процесса формирования специального законодательства, его произвольном характере.

и права социального обеспечения» (Третьи Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2018 ; Международная научно-практическая конференция «Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении» (Четвертые Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2019.

Многими участниками сделан вывод о необходимости пересмотра концептуальных подходов к формированию специального законодательства о труде (С. Ю. Головина, Г. В. Хныкин, Г. С. Скачкова, В. Г. Мельникова и др.).

Авторы сборника, выступавшие на четвертых Гусовских чтениях, постарались ответить на вопрос, насколько классические общие нормы трудового права и права социального обеспечения продолжают отвечать изначально поставленным целям.

В книге отражено, что для участия в конференции было зарегистрировано более 200 участников из России и зарубежных стран, 126 докладов были включены в программу. Всего было организовано 19 секций, объединенных единой темой конференции. В рамках каждой секции участники конференции имели возможность не просто выслушивать доклады, но и принимать активное и непосредственное участие в их обсуждении.

Научная тональность конференции и всех выступлений на ней была задана приветственными словами ректора Университета имени О.Е. Кутафина, заслуженного юриста РФ В. В. Блажеева и проректора по научной работе Университета имени О.Е. Кутафина В. Н. Синюкова.

С пленарными докладами в рамках общей темы «*Новые подходы к общему и специальному законодательству о труде и социальном обеспечении*» выступили: статс-секретарь — заместитель министра труда и социальной защиты РФ А. Н. Пудов, доктор экономических наук, профессор, проректор Академии труда и социальных отношений А. Л. Сафонов, кандидат экономических наук, руководитель НОЦ международного сотрудничества в сфере труда и социального обеспечения (ПРОМОТ) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), руководитель аппарата Счетной палаты РФ Ю. В. Воронин, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова А. М. Куренной, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета С. Ю. Головина, доктор юридических наук, профессор, советник Конституционного Суда РФ М. Ю. Федорова, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и международного права Пермского государственного национального исследовательского университета Ю. В. Васильева, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова Е. Е. Мачульская.

Секционные заседания тематически были разделены следующим образом:

- трудовое право и цифровые технологии;
- перспективы дальнейшего развития права социального обеспечения России. Круглый стол по вопросам права социального обеспечения, посвященный памяти профессора В. С. Андреева;
- проблемы регулирования труда отдельных категорий работников;
- вопросы трудовой миграции и сравнительного трудового права: секция памяти профессора И. Я. Киселева (совместно с НИУ ВШЭ);
- общие подходы к специальным нормам в сфере труда;
- вопросы теории трудового права;
- общие и специальные проблемы отдельных институтов трудового права;

- правовое регулирование труда на государственной и муниципальной службе;
- современные аспекты правовой регламентации занятости.

Ассоциация «Юристы за трудовые права» провела свою ежегодную конференцию, объединенную с четвертыми Гусовскими чтениями. Темы секционных заседаний конференции Ассоциации были следующими:

- профессиональные союзы и социальное партнерство;
- ответственность в трудовом праве;
- защита трудовых прав и трудовые споры;
- правовая защита от дискриминации и принудительного труда.

Таким же образом построена и структура сборника четвертых Гусовских чтений.

В 2019 г. мероприятие было посвящено актуальному вопросу трансформации рынка труда, новым моделям трудовых отношений и необходимости соответствия норм трудового права и права социального обеспечения существующим вызовам.

После долгих лет поиска и выстраивания модели отношений между работниками и работодателями, позволяющей обеспечить необходимый уровень защиты более слабой стороне отношений, мы столкнулись с тем, что в реальности сторонам предоставляется целый набор вариантов ухода от гарантий. По мере развития нетипичных, гибких форм труда под угрозой оказываются стабильные трудовые отношения как одно из завоеваний XX в. в сфере труда.

Помимо этого, вырисовывается перспектива сокращения рынка труда как результат научно-технического прогресса, цифровизации и роботизации экономики.

На многие вопросы науки трудового права и права социального обеспечения еще предстоит дать ответы. Тенденции и ход современного всестороннего обсуждения будущего правового регулирования труда и социального обеспечения с привлечением представителей научного сообщества и социальных партнеров отражают материалы всех сборников Гусовских чтений и других конференций и круглых столов², проводимых в Университете имени О.Е. Кутафина по трудовому праву и праву социального обеспечения.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Взаимодействие науки, нормотворчества и практики в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. — М : РГ-Пресс, 2018. — 336 с.
2. Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. — М. : РГ-Пресс, 2019. — 312 с.
3. Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (Третьи Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. — М. : Проспект, 2018.

² См., например: Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : РГ-Пресс, 2019. 312 с. ; Взаимодействие науки, нормотворчества и практики в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : РГ-Пресс, 2018. 336 с.

4. Международная научно-практическая конференция «Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении» (Четвертые Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. — М. : Проспект, 2019.
5. Международная научно-практическая конференция «Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства» (Первые Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. — М. : Проспект, 2016.
6. Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. — М. : Проспект, 2017.

ОСНОВНАЯ УЧЕБНАЯ И НАУЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА КАФЕДРЫ



Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. — 10-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2019. — 1376 с.

Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ подготовлен ведущими российскими учеными в области трудового права на базе научного анализа действующего законодательства о труде и практики его применения. Авторский коллектив кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) имеет давние традиции в комментировании норм трудового законодательства. Ранее было опубликовано семь изданий комментария к КЗоТ РФ, девять изданий к ТК РФ, заслуживших высокую оценку научных работников и практиков. Данный комментарий к ТК РФ является продолжением работы авторского коллектива, существенно расширившегося за счет притока в него молодых ученых, профессионально занимающихся исследованием проблем правового регулирования труда как на международном, так и на национальном уровнях. Комментарий переработан и дополнен с учетом изменений, внесенных в ТК РФ, а также федеральных законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых в период после предыдущего издания. При подготовке комментария широко использовались нормы международного трудового права и судебная практика. Нормативные правовые акты приведены по состоянию на 1 февраля 2018 г.

Для руководителей организаций, предпринимателей, работников юридических и кадровых служб, судей, работников прокуратуры, профсоюзных организаций, преподавателей, магистров, аспирантов и студентов юридических вузов.



Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. — 2-е изд. — М. : Проспект, 2019. — 592 с.

Учебник подготовлен в соответствии с программой учебного курса по трудовому праву с учетом динамики развития законодательства в современный период. Авторы учебника, руководствуясь Конституцией РФ, отразили в нем положения Трудового кодекса РФ и современного трудового законодательства. Учебник может быть полезен для студентов всех форм обучения, а также всех интересующихся проблематикой трудового права России, международных и зарубежных трудовых норм. Для студентов юридических учебных заведений высшего профессионального образования.

Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.

Учебник по дисциплине «Актуальные проблемы трудового права» подготовлен для студентов магистратуры. Он основан на опыте преподавания данной дисциплины авторами в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА), а также в других вузах в России и за рубежом. В учебнике рассматриваются практические аспекты применения трудового законодательства и судебная практика, а также теоретические концепции трудового права. Учебник может быть полезен для студентов, аспирантов всех форм обучения, а также всех интересующихся проблематикой трудового права России, международных и зарубежных трудовых норм.



Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов, И. С. Цыпкина. — М. : Проспект, 2018. — 448 с.

Важнейшей особенностью современного трудового права является его единство, которое базируется на целом ряде факторов. Объективно существующие различия в характере, видах труда, в его условиях порождают необходимость различного подхода к оценке труда работников, необходимость наличия специальных норм. В настоящем пособии раскрыта специфика правового регулирования труда отдельных категорий работников, связанная с их психофизиологическими особенностями, видом осуществляемой ими экономической деятельности (в производственной, социальной и научной сферах), трудовой связи с работодателем и местом осуществления трудового процесса, особенностями самого работодателя, характером занимаемой должности, трудовым статусом иностранных работников и лиц без гражданства. Учебное пособие подготовлено в соответствии с программой учебного курса по направлению магистерской подготовки «Юрист в сфере управления персоналом».



Морозов П. Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации : учебное пособие. — М. : Проспект, 2018. — 176 с.

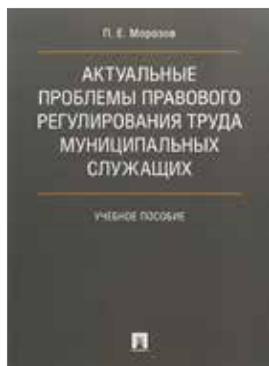
Пособие посвящено анализу актуальных проблем трудового законодательства и нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов РФ. Работа представляет собой также научный мониторинг трудового законодательства и нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов РФ, направленный на выработку рекомендаций по устранению негативных явлений в данной сфере. Пособие предназначается законодателям, представителям органов исполнительной и судебной власти, работникам прокуратуры, студентам бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки «Юриспруденция».





Акатнова М. И., Коломеец Е. Е., Морозов П. Е., Шония Г. В. Актуальные вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих / под ред. П. Е. Морозова. — М. : Проспект, 2018. — 413 с.

Данное научно-практическое пособие посвящено актуальным проблемам правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих, рассматриваемым в аспекте современных тенденций в данной сфере при признании того, что государственные служащие — это субъекты трудового права и права социального обеспечения. Одной из основных целей данного пособия является также помощь в подготовке гражданских служащих, осуществляющих свою деятельность в департаментах, отделах гражданской службы и кадров министерств и ведомств всех уровней, а также работников управлений и отделов кадров Прокуратуры РФ и Следственного комитета РФ. Научно-практическое пособие предназначается для студентов бакалавриата и магистратуры образовательных учреждений высшего образования по направлению подготовки «Юриспруденция», а также для практиков.



Морозов П. Е. Актуальные проблемы правового регулирования труда муниципальных служащих : учебное пособие. — М. : Проспект, 2018. — 160 с.

Настоящее учебное пособие посвящено актуальным проблемам правового регулирования труда муниципальных служащих в аспекте теорий науки трудового права. Данное обстоятельство позволяет рассматривать правовую регламентацию отношений в этой сфере как динамичный, постоянно развивающийся процесс, определяемый свойственными ему внутренними противоречиями, которые в будущем могут привести к качественно новым изменениям. Пособие предназначается для студентов, аспирантов, научных работников и преподавателей.



Коломеец Е. Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения : монография. — М. : Проспект, 2019. — 128 с.

Монография посвящена исследованию теоретических проблем, а также вопросов правового регулирования трудового договора и служебного контракта. В книге рассмотрены основные сложности правоприменения норм о трудовом договоре и служебном контракте. В результате изучения действующего трудового законодательства и законодательства о государственной службе, а также судебной практики сформулированы выводы и предложения по совершенствованию практики применения. Исследование предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов юридических вузов и факультетов.

Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / отв. ред. Э. Г. Тучкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2019. Учебник подготовлен в соответствии с программой учебного курса по праву социального обеспечения с учетом динамики развития законодательства в современный период. Авторы учебника, руководствуясь Конституцией РФ, отразили в нем положения современного законодательства в сфере социального обеспечения. Для студентов юридических учебных заведений высшего профессионального образования. Рекомендован Учебно-методическим объединением по юридическому образованию вузов Российской Федерации в качестве учебника для студентов образовательных организаций, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция», квалификация (степень) «бакалавр».



Право социального обеспечения России : практикум / отв. ред. Э. Г. Тучкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2016. — 190 с.

В предлагаемом издании, подготовленном профессорско-преподавательским составом кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), изложены методические подходы к изучению российского законодательства о социальном обеспечении. Практикум составлен в соответствии с программой курса «Право социального обеспечения России» для юридических вузов и может быть использован как в учебных целях, так и в практической работе. Для бакалавров, специалистов, магистрантов, аспирантов, преподавателей юридических вузов, работников служб социальной защиты населения, адвокатов, судей, практикующих юристов.



Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. — М. : Проспект, 2013. — 440 с.

Данная публикация — первый опыт систематического анализа действующего российского законодательства о пенсионном обеспечении в сравнении с положениями Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» и Европейского кодекса социального обеспечения, закрепляющих право на социальное обеспечение и соответствующие международные стандарты в данной сфере. В сравнительном анализе приняли участие эксперты Международной организации труда, Совета Европы и российские специалисты, широко известные своими работами в области теории и практики права социального обеспечения. В результате диалога международных экспертов с их российскими коллегами выработаны рекомендации по совершенствованию российского пенсионного законодательства и о мерах по скорейшей ратификации Конвенции МОТ и Европейского кодекса. Публикация может быть полезна для представителей законодательной и исполнительной власти, органов социальной защиты населения, судов, профсоюзных и других общественных организаций, уче-



ных и практиков, деятельность которых связана с решением проблем права социального обеспечения, а также преподавателей, аспирантов, студентов вузов, занимающихся изучением проблем социальной защиты населения.



Проблемы Общей части права социального обеспечения / под. ред. Э. Г. Тучковой. — М. : Проспект, 2017. — 416 с.

Актуальность монографии чрезвычайно велика в связи с тем, что до настоящего времени в стране отсутствует законодательное закрепление основополагающих начал данной отрасли права, таких как цели, задачи, принципы, предмет правового регулирования и др. В монографии подводится некий итог развития и состояния научной мысли по основным теоретическим проблемам Общей части права социального обеспечения на момент ее издания, позволяющий формировать системное научное представление о позициях ученых, показать круг новых проблем, нуждающихся в научных исследованиях, дать критическую оценку участвовавшим попыткам внедрения в систему социального обеспечения коммерческих начал и элементов частноправового регулирования. Монография полезна всем, кто интересуется наукой, преподает данную учебную дисциплину, будущим юристам, аспирантам, докторантам, молодым ученым, делающим только первые шаги на научном поприще.



Право на бесплатную медицинскую помощь : учебное пособие / под общ. ред. Э. Г. Тучковой, Т. С. Гусевой. — М. : Проспект, 2019. — 200 с.

В учебном пособии детально рассмотрено одно из основных прав человека — право на медицинскую помощь, предоставляемую бесплатно. На основе действующего правового регулирования с учетом доктринальных подходов охарактеризовано место права на медицинскую помощь, в том числе бесплатную, в системе прав человека и его государственные гарантии, раскрыто содержание права на бесплатную медицинскую помощь и смежных с ним прав (права на лекарственное обеспечение и права на санаторно-курортное лечение), рассмотрена процедура прохождения медицинской экспертизы как условие предоставления социальной защиты в случае утраты здоровья, а также дан детальный анализ правового регулирования труда и социального обеспечения медицинских работников.

Пособие рассчитано на преподавателей и студентов юридических вузов, а также всех, кто интересуется вопросами российского медицинского права и права социального обеспечения, поскольку отношения по оказанию бесплатной медицинской помощи по своей правовой природе являются социально-обеспечительными.

ПРАВО В ИСТОРИЧЕСКОМ ПРЕЛОМЛЕНИИ

Юридическое наследие

И. Л. БАЕВСКИЙ О СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ В СССР

Социальное страхование в СССР характеризовалось как важнейшая правовая форма осуществления материального обеспечения трудящихся за счет общественных фондов потребления. Указывая на причины, вызвавшие потребность в страховании рабочих, В. И. Ленин отмечал: «Та часть производимых наемным рабочим богатств, которую он получает в виде заработной платы, настолько незначительна, что ее едва хватает на удовлетворение его самых насущных жизненных потребностей; пролетарий лишен, таким образом, всякой возможности сделать из своей заработной платы сбережения на случай потери им трудоспособности вследствие увечья, болезни, старости, инвалидности, а также в случае безработицы, неразрывно связанной с капиталистическим способом производства»¹.

Наилучшей формой страхования рабочих считалось государственное страхование. К таковым относились: а) охват страхованием всех лиц наемного труда и их семейств; б) предоставление обеспечения рабочим во всех случаях утраты ими трудоспособности (увечье, болезнь, старость, инвалидность; у работниц, кроме того, беременность и роды; смерть кормильца), а также при безработице; в) вознаграждение по принципу возмещения полного заработка; г) все расходы по страхованию должны падать на предпринимателей и государство; д) всеми видами страхования должны вестись единые страховые организации, построенные по территориальному типу и на началах полного самоуправления застрахованных.

Эти положения были развиты в трудах многих ученых, занимающихся проблемами социального обеспечения. В настоящем выпуске представлен фрагмент книги ученого-правоведа Ильи Леонидовича Баевского «Практика социального страхования в СССР», изданной в 1925 г.



¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 21. С. 146-147.

И. Л. БАЕВСКИЙ

Практика социального страхования в СССР
(фрагмент)²

Основные черты социального страхования в Советском Союзе

1. Социальное страхование в Союзе Советских Республик осуществляет полностью все требования так называемой «рабочей страховой программы».

Оно распространяется на все виды социального риска, которыми может быть затронут каждый трудящийся по найму. Трудящийся по найму должен быть обеспечен — это одно из главных требований рабочей программы — в случае болезни, увечья, безработицы, инвалидности, старости. Должны быть обеспечены вдова и сироты трудящегося в случае его смерти. Должно быть обеспечено материнство в последние месяцы до родов и первые после родов, должен быть обеспечен уход за больным членом семьи, не принимаемым в больницу. Должна оказываться бесплатная медицинская помощь всем трудящимся по найму и членам их семейств. Должна оказываться дополнительная помощь на предметы ухода для новорожденного, на кормление ребенка, на погребение как самого трудящегося, так и состоящих на его иждивении членов семьи.

Социальное страхование в Советском Союзе *распространяется на всех лиц наемного труда* без исключения. Ни характер предприятия или учреждения, эксплуатирующего трудящегося, ни характер наемной работы, ни форма заработной платы, получаемой трудящимся, не ограничивают прав трудящегося на социальное страхование.

Оно возмещает полностью утраченный заработок во время болезни, во время родов, во время ухода за больным. Оно возмещает полный заработок при инвалидности, явившейся следствием увечья на работе по найму. В остальных случаях — при безработице, инвалидности общей, старости, вдовстве, сиротстве — наше социальное страхование исходит из прожиточного минимума, определяемого стоимостью месячного набора необходимых продуктов питания и предметов первой необходимости.

Все расходы по социальному страхованию полностью возложены на работодателя, безразлично от того, является ли работодателем частное лицо, иностранное учреждение или само Советское государство. Трудящийся освобожден у нас от всяких взносов, даже самых незначительных, на социальное страхование.

Наше социальное страхование *управляется выборными органами* самих застрахованных трудящихся. Все комитеты страховых касс избираются на конференциях представителей, избираемых непосредственно на общих собраниях рабочих и служащих. Работодатель, даже и государство, лишены права направлять в комитеты страховых касс своих представителей.

Все виды социального страхования у нас объединены в одном органе — в страховой кассе. Страховая касса выдает пособия по болезни, по увечью, при родах, на ребенка, на погребение, по безработице, выдает пенсии по инвалидности, по вдовству и сиротству. Только медицинская помощь оказывается не

² Баевский И. Л. Практика социального страхования в СССР. М. : Вопросы труда, 1925.

непосредственно страхкассами, а здраводелами по поручению страховых касс, при участии страхкасс в организации и улучшении всего медицинского дела.

В таком виде социальное страхование Советского Союза, осуществляя полностью все требования «рабочей страховой программы», является наиболее совершенным страховым институтом во всем мире. Ни одно государство, даже наиболее культурное и богатое, не имеет такого социального страхования, как Советский Союз. И одним из требований революционных рабочих Англии, Германии и Франции является требование введения социального страхования по примеру Советского государства.

Виды социального страхования

2. Социальное страхование охватывает собой в Советском Союзе Республик все виды потери заработка. Статья 176 Кодекса законов о труде перечисляет все те случаи, когда наше социальное страхование приходит на помощь трудящемуся по найму.

- 1) *Выдача пособий при временной утрате трудоспособности.* Рабочий делается нетрудоспособным, т.е. не может работать, при болезни, при увечье, при необходимости ухода за больным членом семьи, при карантине, работница, кроме этого, при беременности или родах. В этих случаях и выдается пособие.
- 2) *Выдача дополнительных пособий,* когда трудящийся по найму сам трудоспособен, но ему приходится нести особые непредвиденные расходы. Это бывает при рождении ребенка, при его кормлении, а также при расходах на похороны или самого работника или находившихся на его иждивении нетрудоспособных членов семьи.
- 3) *Выдача пособий при безработице.*
- 4) *Выдача пособий при инвалидности,* когда трудящийся, работавший по найму, потерял трудоспособность по причине увечья, болезни или старости.
- 5) *Выдача пособий членам семьи трудящегося,* когда трудящийся, работавший по найму, умер или пропал без вести, оставив свою нетрудоспособную семью без всяких средств к существованию.
- 6) *Оказание бесплатной лечебной помощи* при заболеваниях самого работника или членов его семьи.

Кто является застрахованным и в каком объеме

3. *Наше социальное страхование распространяется на всех лиц наемного труда* (ст. 175 Кодекса законов о труде). Трудящиеся, не работающие по найму (крестьяне, кустари, ремесленники), социальному страхованию не подлежат. Не подлежат социальному страхованию все лица свободных профессий (врачи, юристы, инженеры), а также лица, живущие на нетрудовые доходы (торговцы, лица духовного звания и др.).

4. *Никаких различий в зависимости от места работы или службы* социальное страхование не делает. Поэтому одинаково застрахованными являются все



рабочие и служащие государственных, общественных, кооперативных, арендных и частных или сданных в концессию иностранцам предприятий, учреждений и хозяйств. Застрахованными являются также все работающие по найму у частных лиц.

5. *Характер и длительность работы* не влияет на застрахованность. Точно так же не влияет и *способ расплаты с трудящимися*. Застрахованными одинаково являются постоянные рабочие, сезонные рабочие, получающие плату ежемесячно и получающие плату поденно или сдельно.

6. *Наше социальное страхование является обязательным*. Таким образом, совершенно безразлично, желает или не желает быть застрахованным тот или другой трудящийся, работающий по найму. То обстоятельство, что он работает по найму, и делает его застрахованным.

7. Несмотря на широкий охват социальным страхованием всех трудящихся по найму, встает ряд вопросов относительно более точного определения круга застрахованных и их состава. Дело в том, что очень часто само понятие «трудящийся по найму» является неясным и расплывчатым. Поэтому относительно ряда категорий трудящихся существуют разъяснения и циркуляры, то суживающие, то расширяющие пределы застрахованности.

8. *Военнослужащие* подходят под действие законов о социальном страховании только частично. Из состоящих на службе или работающих по вольному найму в центральных и «местных» учреждениях военного и морского ведомства, считаются застрахованными только те военнослужащие, которые получают содержание по военно-административному тарифу или по ставкам профсоюзов. Принадлежность такого военнослужащего к военнообязанным значения не имеет: и военнообязанные, и свободные от военной службы считаются застрахованными, если они получают содержание по военно-административному тарифу или ставкам профсоюзов (приказ РВСР и НКСО № 1205. Известия НКСО, № 21, 1922 г.).

Военнослужащие, получающие по строевому тарифу, под действие законов о социальном страховании не подходят.

9. В последнее время, в связи с отменой различных военно-административного и строевого тарифов и введением единого военного тарифа, затрудняется определение тех групп военнослужащих, которые подходят или не подходят под действие законов о социальном страховании. Предстоит опубликование перечня должностей, ранее оплачивавшихся по военно-административному тарифу или ставкам профсоюзов. Тогда определенные группы военнослужащих в соответствии с занимаемыми ими должностями будут считаться или не считаться застрахованными.

10. *Служащие милиции* считаются застрахованными на общих со всеми трудящимися по найму основаниях (заседание СНК 9/VI 1922 г., протокол № 888. Известия НКСО, № 22, 1922 г.).

11. *Ученики в мелкой ремесленной и кустарной промышленности и промышленной кооперации* считаются застрахованными на общих основаниях по всем видам социального страхования (циркуляр НКТ от 14/IX 1923 г. № 71/87. Вопросы страхования, № 38, 1923 г.).

12. *Квартирники*, выполняющие у себя на дому работу по найму, исключительно личным трудом (без применения чужого труда, даже труда учеников) и из

материалов заказчиков, считаются застрахованными на общих основаниях по всем видам социального страхования в том лишь случае, если вырабатываемые ими изделия предназначаются нанимателем для продажи.

Квартирники, выполняющие на дому работу, предназначенную исключительно для удовлетворения личных нужд заказчика или членов его семьи, не считаются застрахованными.

(Постановление СНК от 2/VII 1923 г. Известия ВЦИК, № 155 от 13/VII 1923 г.).

13. *Работающие по найму в крестьянском хозяйстве* считаются застрахованными не все.

Одиночки, работающие в крестьянских хозяйствах, рассчитанных на удовлетворение потребностей крестьянина и его семьи, не страхуются. В этом случае наниматель обязан возмещать батраку-одиночке полный его заработок при временной нетрудоспособности, а также предоставлять ему бесплатную лечебную помощь.

Батраки, работающие в крестьянских хозяйствах, производящих главным образом на рынок, страхуются по временной нетрудоспособности (без дополнительных видов страхования) и обеспечиваются страхкассами медицинской помощью.

Батраки, работающие в числе более пяти человек в крестьянских и сельских хозяйствах, считаются застрахованными на общих основаниях по всем видам социального страхования.

(Циркуляр НКТ СССР от 23/IV 1924 г. № Ш/542. Вопросы страхования, № 17, 1924 г.).

14. *Работники искусств* подлежат социальному страхованию в зависимости от характера их работы.

Работники искусств, работающие по найму, в постоянных труппах, страхуются на общих основаниях по всем видам социального страхования.

Гастролеры, а также работающие в передвижных труппах, страхуются по всем видам пособий, каковые выдаются им страховыми органами по месту их работы (гастролей), при условии предъявления документов, удостоверяющих участие их в какой-либо страховой кассе.

Временно работающие в порядке разовых, одиночных или коллективных выступлений при направлении их на эту работу секциями рабис [работников искусств] бирж труда, страхуются только по временной нетрудоспособности.

Социальному страхованию не подлежат те работники искусств, которые являются участниками художественно-трудовых коллективов (артелей), работающих на предпринимательских началах.

Социальному страхованию не подлежат также гастролеры-одиночки, работающие самостоятельно, а не по найму, и артисты-разовики, получающие работу помимо секций рабис бирж труда.

(Циркуляр НКТ СССР от 7/IX 1923 г. № 59/84. Вопросы страхования, № 37, 1923 г.).

15. *Выборные лица в сельских местностях*, работающие по выборам в советских учреждениях и общественных организациях (председатели волисполкомов, крестьянских комитетов взаимопомощи, члены правлений кооперативов и т.д.), при условии, если их заработная плата является основным источником их существования, подлежат социальному страхованию на общих основаниях со всеми работающими по найму.



Выборные лица, имеющие доходное крестьянское хозяйство или доходный промысел, которые и являются основным источником их существования, а заработная плата является подсобным источником, социальному страхованию не подлежат.

(Циркуляр НКТ СССР № 47/78 от 25/VIII 1923 г. Вопросы страхования, № 35, 1923 г.).

16. Сезонные и временные рабочие.

Осуществление всех видов социального страхования по отношению ко всем сезонным и временным рабочим в настоящее время практически невозможно.

Следует различать между сезонными и временными рабочими несколько групп в зависимости от того, является ли для них заработная плата единственным источником существования или она носит подсобный и случайный характер. Поэтому в зависимости от характера временных и сезонных работ от их продолжительности, а также от социального положения работающих, сезонные и временные рабочие делятся на несколько групп. Часть этих рабочих совершенно не страхуется, другие части их страхуются в различном объеме.

(Циркуляр НКТ № 259/53 от 21/VI 1923 г. Вопросы страхования, № 26, 1923 г.).

Временные и сезонные рабочие, в зависимости от характера их работ, делятся на следующие группы.

17. Группа I страхуется:

- а) по временной нетрудоспособности без дополнительных видов обеспечения, установленных для членов семейств;
- б) по лечебной помощи;
- в) по временной нетрудоспособности, инвалидности и смерти, вызванных увечьем, полученным в связи с работой по найму.

В эту группу входят некоторые категории рабочих сахарной, лесной промышленности, производства спирта (список № 1. Вопросы страхования, № 26, 1923 г.); рабочие по ремонту телеграфной и телефонной сети (список № 2. Вопросы страхования, № 34, 1923 г.); некоторые категории лиц, занятых в полеводстве и луговодстве (список № 3. Вопросы страхования, № 37, 1923 г.); лица, занятые на погрузочно-разгрузочных работах в сельско-хозяйственных складах Госсельсклада (постановление НКТ СССР, № 229/569, от 7/VII 1924 г. Вопросы Страхования, № 27, 1924 г.); некоторые категории рабочих металлической промышленности (список № 5. Вопросы страхования, № 27, 1924 г.).

18. Группа II страхуется:

- а) по временной нетрудоспособности без дополнительных видов, установленных для членов семейств;
- б) по лечебной помощи;
- в) по временной нетрудоспособности, инвалидности и смерти, вызванных увечьем или профессиональным заболеванием в связи с работами по найму.

В эту группу входят некоторые категории рабочих торфяной и рыбной промышленности (список № 1. Вопросы страхования, № 26, 1923 г. Циркуляр НКТ СССР № 277/660 от 24/VI 1924 г. Вопросы страхования, № 25, 1924 г.); Центрокишпрода и предприятий крахмало-паточной промышленности (список № 4. Вопросы страхования, № 51-52, 1923 г. Циркуляр НКТ СССР № 277/560 от 24/VI 1924 г. Вопросы страхования, № 25, 1924 г.); рабочие, занятые сезонно на основ-

ной работе по добыче торфа (список № 6. Вопросы страхования, № 27, 1924 г.); сезонные и временные рабочие, занятые по добыче, нагрузке и вывозке самосадочной соли на месте ее производства, если они не работают на своих лошадях или верблюдах (постановление НКТ СССР от 11/VII 1924 г. № 307/573. Вопросы страхования, № 27, 1924 г.)

19. *Группа III страхуется:*

— только по временной нетрудоспособности, инвалидности и смерти, вызванных увечьем, полученным в связи с работами по найму.

В эту группу входят некоторые категории рабочих сахарной промышленности, лесной промышленности и транспортных предприятий (список № 1. Вопросы страхования, № 26, 1923 г.); поденные рабочие по ремонту телеграфной и телефонной сети (список № 2. Вопросы страхования, № 34, 1923 г.); некоторые категории лиц, занятых в полеводстве (список № 3. Вопросы страхования, № 37, 1923 г.); занятые в производстве спирта на временно-поденных сельскохоз. работах (список № 4. Вопросы страхования, № 51-52, 1923 г.); временные и сезонные рабочие, занятые сплавкой бревен и дров, а также временные рабочие из крестьян, занятые на работах по ликвидации стихийных бедствий (список № 5. Вопросы страхования, № 27, 1924 г.).

20. *Группа IV совершенно не страхуется.*

В нее входят некоторые категории временных и сезонных рабочих, работающих на своих лошадях в сахарной, лесной и торфяной промышленности, в производстве спирта (список № 1. Вопросы страхования, № 26, 1923 г.); занятые перевозкой на своих лошадях торфа, дров, угля, руды, глины, песку и кварца (список № 5. Вопросы страхования, № 27, 1924 г.); подвозящие столбы и материалы для ремонта телеграфной и телефонной сети (список № 2. Вопросы страхования, № 34, 1923 г.).

21. *Заготовщики шпал и дров в органах НКПС* страхуются так же, как и все сезонные и временные рабочие, занятые в лесной промышленности (циркуляр НКТ СССР № 6/68. Вопросы страхования, № 32, 1923 г.).

22. *Рабочие, временно или сезонно занятые в предприятиях Главного управления военной промышленности (ГУВП)*, страхуются по разным группам в зависимости от характера их работы на следующих основаниях:

- а) работающие по проводке и ремонту телеграфной и телефонной сети (по первой и третьей группе сезонных рабочих);
- б) работающие по добыче торфа (по второй группе);
- в) работающие в транспортных предприятиях (по третьей группе);
- г) работающие на своих лошадях (по четвертой группе);
- д) сплавщики плотов (по третьей группе). (Постановление НКТ СССР № 278/561 от 24/VI 1924 г. Вопросы страхования, № 25, 1924 г.)

23. *Работники заграничных учреждений* страхуются по всем видам социального страхования. Удовлетворение пособиями и пенсиями происходит по месту жительства застрахованного.

Работники заграничных учреждений, не состоящие гражданами СССР, страхуются по нормам законов данной страны, но не ниже норм СССР.

Размеры пособий по дополнительным видам социального страхования исчисляются из расчета прожиточного минимума данной страны.



Лечебная помощь оказывается на местах по согласованию с местными заграничными учреждениями.

(Постановление НКТ, НКВД и НКФ от 16/II 1924 г. № 70/409. Вопросы страхования, № 21, 1924 г.)

24. *Члены промысловых артелей* не являются лицами наемного труда и на них не распространяются законы о социальном страховании без отношения к тому, работают ли они в своем или чужом предприятии (Вопросы страхования, № 21, 1924 г. Вопросы и ответы).

25. *Родственники владельца предприятия*, работающие по найму, как правило, считаются застрахованными. Это касается дальних родственников во всех случаях, близких же родственников тогда, если у них с владельцем предприятия заключен трудовой договор (Вопросы страхования, № 22, 1924 г.).

26. *Близкие родственники* (отец, мать, сыновья, дочери, братья, сестры, муж и жена), не заключившие с владельцем предприятия трудового договора, под действие законов о социальном страховании не подходят, ибо они в этих случаях не являются лицами, работающими по найму (Вопросы страхования, № 22, 1924 г.).

27. *Студенты-практиканты*, работающие в предприятиях, страхуются не по всем видам социального страхования.

Пособиями по временной нетрудоспособности, а также медицинской помощи в течение всего времени работы их в предприятии они удовлетворяются. По выбытию из предприятия или по окончании работы, на которую студенты были направлены, им прекращается как выдача пособий по нетрудоспособности, так и оказание медицинской помощи, ибо они не считаются уже застрахованными. Прекращение выдачи пособий по временной нетрудоспособности не зависит от окончания или продолжения страхового случая.

Дополнительные пособия студентам-практикантам не выдаются.

Пособия по инвалидности выдаются только в случаях инвалидности вследствие увечья, связанного с данной работой.

(Постановление НКТ СССР от 3/IV 1924 г. № 206/227. Вопросы страхования, № 21, 1924 г.)

28. *Члены артелей ответственного труда* подлежат социальному страхованию на общих основаниях со всеми лицами, работающими по найму (разъяснение общеконсультационного П/о III отдела НКЮ. Еженедельник советской юстиции, № 21, 1924 г.).

Это разъяснение основывается на следующих соображениях.

Артельщик является членом артели ответственного труда. Согласно ст. 83 Кодекса законов о труде, «при заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому лицу, входящему в состав артели и выполняющему у нанимателя обусловленную работу, те же обязанности и права, как если бы он (наниматель) заключил договор с ним (членом артели) лично».

Таким образом, наниматель, приглашающий на службу по найму через артель члена артели ответственного труда, несет все обязанности работодателя, в том числе и обязанности по социальному страхованию, согласно ст. 176 и 178 Кодекса законов о труде. Член же артели считается застрахованным.

На застрахованность артельщика не влияет способ расплаты с ним. Совершенно безразлично, получает ли он содержание непосредственно от на-

нимателя, через артель или непосредственно от артели за обслуживание самой артели.

Что касается объема застрахованности, то члены артелей ответственного труда за время их работы по найму подлежат всем видам социального страхования.

29. *Инвалиды, получающие пенсии* в случае поступления их на работу по найму, подлежат социальному страхованию на общих со всеми застрахованными основаниях по всем видам социального страхования. Некоторые ограничения касаются только временной нетрудоспособности их при работе по найму (постановление НКТ СССР от 7/VIII 1924 г. № 348/582, п. 1. Вопросы страхования, № 32-33, 1924 г.).

30. *Инвалиды не подлежат* социальному страхованию, если они работают в предприятиях собеса и находятся на обеспечении последнего. Также не подлежат социальному страхованию инвалиды, являющиеся членами инвалидных кооперативных объединений (постановление НКТ СССР от 7/VIII 1924 г. № 348/582, п. 6. Вопросы страхования, № 32-33, 1924 г.).

31. *Учащиеся, командированные профсоюзами или парторганизациями* на рабфаки и вузы, считаются застрахованными только в том случае, если они продолжают получать содержание из предприятия во время своей командировки. Тогда они обеспечиваются дополнительными видами пособий на общих основаниях. Пособий по временной нетрудоспособности и пенсий по инвалидности они не получают, если одновременно они получают содержание из предприятий, их командирующих. По окончании ученья они обеспечиваются по безработице на общих основаниях.

Если содержания из предприятий командированные учащиеся не получают, то они не считаются участниками страховых касс (Вопросы страхования, № 9, 1923 г. Ответ № 4. Вопросы страхования, № 33, 1923 г. Ответ № 65).

Когда начинается участие в страхкассе и до какого времени трудящийся считается застрахованным

32. Вопрос о начале участия в страховой кассе и о конце его чрезвычайно важен для трудящихся. В зависимости от участия в страховой кассе находится возможность получения пособий и пенсий при наступлении страхового случая, то есть при наступлении моментов, предусмотренных ст. 176 Кодекса законов о труде.

Участие в страховой кассе начинается с момента заключения договора найма или, иными словами, со дня поступления трудящегося на работу по найму (Вопросы страхования, № 44, 1923 г. Ответ № 4).

Уплата работодателем (предприятием, учреждением или частным лицом) первого страхового взноса за данного рабочего или служащего значения не имеет. Не имеет никакого значения и неуплата работодателем вообще взносов на социальное страхование. Статья 191 Кодекса законов о труде говорит определенно, что работающий по найму не лишается в этих случаях права на получение всех видов социального страхования, предусмотренных XVII главой Кодекса законов о труде.



Начало участия в страховой кассе определяется, таким образом, довольно легко.

33. *Кончается участие трудящегося в страховой кассе различно, в зависимости от того, каким видом социального страхования желает воспользоваться трудящийся.*

Страхование по временной нетрудоспособности (болезнь, увечье, карантин, беременность, роды) кончается одновременно с окончанием работы по найму. Таким образом, пособие по временной нетрудоспособности выдается только тем трудящимся, которые лишились трудоспособности, состоя на работе. Трудящийся, потерявший трудоспособность тогда, когда он не работает (например, как безработный), пособия по временной нетрудоспособности не получает. Право на получение пособия по временной нетрудоспособности сохраняется за трудящимся в течение всего времени, за какое ему выдано выходное пособие (согласно ст. 89 Кодекса законов о труде). Следовательно, если трудящийся заболел, или получил увечье, или у работницы начинается отпуск по беременности после увольнения с работы, но до окончания срока, на который выдано выходное пособие, то за трудящимся сохраняется право на получение пособия по временной нетрудоспособности. Выплата пособия по временной нетрудоспособности, начавшейся до окончания срока, на который выдано выходное пособие, продолжается до восстановления трудоспособности.

Страхование по безработице кончается в том случае, если безработный пропустил установленные сроки регистрации по неуважительным причинам (см. Пособия по безработице).

Страхование по инвалидности кончается в случае пропуска по неуважительным причинам установленного срока между прекращением работы по найму и подачей заявления о назначении пенсии (см. Пенсии по инвалидности).

Кто и как делает взносы на социальное страхование

34. *Трудящиеся никаких взносов на социальное страхование не делают. Из их заработной платы никто не должен и не имеет права делать вычетов на социальное страхование. Всякие обложения трудящихся на социальное страхование незаконны.*

35. *Страховые взносы вносятся предприятиями, учреждениями, хозяйствами государственными, общественными, кооперативными, смешанными, частными, сданными в концессию иностранцам, а также и отдельными лицами, пользующимися наемным трудом (ст. 178 Кодекса законов о труде).*

36. *Страховые взносы исчисляются в процентном отношении ко всем видам выплачиваемой заработной платы (тарифная ставка, нагрузка, сверхурочные, сдельные, премиальные, спецставка и т.д.). Не выплачиваются страховые взносы с подъемных при переводах с одного места службы на другое, а также с суточных при командировках.*

Размер страховых взносов различен. Величина страховых взносов зависит от степени опасности и вредности предприятия.

37. Страховые взносы должны расходоваться только на удовлетворение нужд трудящихся в связи с их социальным страхованием. На другие цели и нужды страховые взносы тратиться не могут (ст. 177 Кодекса законов о труде).

38. По степени опасности и вредности все предприятия разделены на 4 группы. В соответствии с этими группами установлены и взносы на социальное страхование. Предприятия с значительной вредностью и опасностью для здоровья и жизни рабочих платят самые большие взносы. С другой стороны, для безопасных государственных и местных советских учреждений установлены льготные страховые взносы. Льготные страховые взносы вносят государственная топливная и металлическая промышленность, а также железнодорожный и водный транспорт и связь.

В общем страховые взносы для различных предприятий и учреждений составляют следующее количество процентов со всех видов заработной платы:

Со всех видов зарплат, %	
1. Льготный тариф для учреждений, состоящих на государственном и местном бюджете	10
2. Льготный тариф для государственных промышленных предприятий (топливных и металлических), а также для железнодорожного и водного транспорта и связи	16
3. Предприятия I разр. по степени опасности и вредности	16
4. Предприятия II разр. по степени опасности и вредности	18
5. Предприятия III разр. по степени опасности и вредности	20
6. Предприятия IV разр. по степени опасности и вредности	22

(Постановление ВЦИК от 12/IV 1923 г. Собрание узаконений, № 31, 1923 г., ст. 134.)

39. Средний тариф взносов на социальное страхование до второй половины 1924 г. был равен 15,7 % заработной платы. Постановлением Совета труда и обороны от 29 августа 1924 г. средняя ставка взносов на социальное страхование утверждена в 14 % заработной платы.

При перестройке тарифа взносов по социальному страхованию, в связи с снижением среднего тарифа до 14 % зарплаты, топливная и металлургическая промышленности, а также транспорт должны быть по-прежнему отнесены к более низким разрядам тарифов, легкая же промышленность должна будет платить более высокие ставки на социальное страхование.

Сроки предъявления претензий на полученные пособия и пенсии

40. Вопрос этот не решен пока ни одним официальным распоряжением или циркуляром. Сроки могут устанавливаться уставами страховых касс (Вопросы страхования, № 14, 1923 г. Ответ № 6).



Исковая давность по Гражданскому кодексу РСФСР не простирается на срок свыше 3 лет (ст. 44 Гражданского кодекса). В ряде случаев установлена ограниченная меньшим сроком исковая давность. Так, для договоров страхования установлена давность в 2 года (ст. 396 Гражданского кодекса), для части обязательств, возникающих вследствие причинения другому вреда, установлена годичная давность (примечание к ст. 404 Гражданского кодекса).

41. По отношению дополнительных пособий этот вопрос был разрешен приказом РВСР и НКСО от 6/Х 1922 г. за № 2333 (Известия НКСО, 1922 г., № 43). За прошлое время, согласно п. 7в этого приказа, дополнительные пособия выдаются не более, как за 3 месяца, истекших до возбуждения ходатайства.

42. Московский губсоцстрах циркуляром № 17 от 1924 г. (Вопросы страхования, № 9, 1924 г.) установил трехмесячную давность сохранения права на истребование неполученного своевременно пособия. Этот срок (3 месяца) установлен для пособий по болезни, пособий на погребение, пособий на предметы ухода и пособий на кормление. Таким образом, претензии на получение неполученного своевременно пособия могут быть удовлетворены страховой кассой только за 3 последних месяца ко дню обращения в кассу.

Циркуляр предоставляет право комитетам страховых касс в особо уважительных случаях восстанавливать застрахованных в их правах на пособие за все пропущенное время.

43. Местная практика не должна пытаться уменьшать 3-месячный срок, ибо необходимо сохранить за трудящимся право в течение некоторого времени располагать возможностью получения причитающегося ему пособия. С другой стороны, увеличение этого срока, сопровождаемое накоплением и сохранением больших сумм по пособиям в ущерб здоровью трудящихся, является крайне нецелесообразным.

3-месячный срок давности для получения пособий по временной нетрудоспособности должен быть как в интересах трудящихся, так и в интересах страховых касс точно и определенно зафиксирован законом с тем, чтобы органам социального страхования на местах не приходилось самим разрешать вопросы исковой давности по отношению к неполученным своевременно пособиям и пенсиям.

Взыскания и вычеты из пособий и пенсий

44. Суммы, получаемые в порядке социального страхования в качестве пособий или пенсий, приравниваются по своему значению в бюджете трудящегося к суммам, получаемым в виде заработной платы. По вопросу же о взысканиях и вычетах из сумм, выдаваемых органами социального страхования, пособия и пенсии поставлены в особое положение по сравнению с заработной платой.

С той части заработной платы, которая превышает установленный минимум зарплаты для данной местности, может быть удержано до 50 % для сумм, взыскиваемых на содержание членов семьи, и до 20 % для всех остальных видов взыскания. Общая сумма всех взысканий не должна превышать 50 % всего заработка (ст. 289 Гражданского процессуального кодекса РСФСР).

45. Что касается взысканий по исполнительным листам с сумм, выдаваемых в порядке социального страхования, то такие взыскания совершенно не допускаются (постановление НКТ и НКЮ РСФСР от 31/VIII 1923 г. за № 330/246. Вопросы страхования, № 8, 1924 г.).

Таким образом, из пособий по болезни, по безработице или инвалидности не могут производиться удержания по взысканиям даже на содержание ребенка (Вопросы страхования, № 11, 1924 г. Ответ № 30).

46. Пособия и пенсии ограждены также от всякого рода вычетов, обычно практикующихся по отношению к заработной плате. Не допускается производство вычетов ни в профессиональный союз, ни в кассу, взаимопомощи, ни на голодающих и т.д. Получающие пособия и пенсии состоят членами профсоюзов без ежемесячных взносов и отчислений. По получении ими работы или по восстановлении у них трудоспособности никакие дополнительные взносы в профсоюз за неоплаченное время не допускаются (циркуляр НКСО № 252 от 18/XII 1922 г. Газета «Труд», 1922, № 228). Таким образом, пособия и пенсии, получаемые в порядке социального страхования, защищены от всякого рода вычетов и взысканий лучше, чем даже заработная плата, особо защищаемая нашим законодательством.

Порядок обжалования постановлений страховых органов о назначении пособий и пенсий

47. По вопросам назначения пособий и пенсий имеют место жалобы недовольных лиц, желающих пересмотра не удовлетворяющего их решения страховых органов. Для таких обжалований существует установленный порядок.

По вопросам назначения пособий по временной нетрудоспособности первой инстанцией является комитет страховой кассы. Второй и окончательной инстанцией для рассмотрения жалоб на решения страховых касс о назначении пособий являются губернские (областные) управления социального страхования (или окр-, дор-, райводстрахкассы на транспорте). Решения губернских управлений социального страхования о назначении пособий не могут быть обжалованы ни в какой дальнейшей инстанции.

48. *По вопросам о назначении пенсий инвалидам труда и членам семей умерших застрахованных* первой инстанцией являются губернские (областные) управления социального страхования (или окр- дор- райводстрахкассы). Второй и окончательной инстанцией для рассмотрения жалоб на решения первой инстанции о назначении пенсий являются главсоцстрахи союзных республик (РСФСР, УССР, ЗСФСР, БССР) и центральная транспортная страховая секция при Цусстрахе НКТ СССР. Их решения о назначении пенсий не могут быть обжалованы ни в какой дальнейшей инстанции.

49. *По вопросам назначения пособий по безработице* первой инстанцией являются комиссии страхкасс по назначению пособий. Второй и окончательной инстанцией, разбирающей дела по обжалованию действий первой инстанции, являются губернские управления социального страхования (или окр-, дор-, райводстрахкассы на транспорте). Их решения по вопросу о назначении пособий по безработице дальнейшему обжалованию не подлежат.



50. Цусстрах НКТ СССР не принимает к рассмотрению и разбору никаких жалоб на решения подчиненных ему страховых органов по вопросам назначения пособий и пенсий. Поступившие к нему жалобы он не рассматривает и посылает в подлежащую инстанцию (циркуляр НКТ СССР от 28/III 1924 г. за № 137/524. Вопросы страхования, № 13, 1924 г.).

Вышеустановленный порядок является порядком административного обжалования. Действия нижестоящего страхового органа обжалуются в вышестоящую страховую инстанцию. Решение последней считается окончательным.

51. *Возможно ли судебное обжалование* действий и решений страховых органов по вопросам назначения пособий и пенсий?

Решение Верховного Суда РСФСР от 13 февраля 1924 г. по Гражданской кассационной коллегии дает отрицательный ответ на поставленный вопрос. По вопросу о праве на пенсию Верхсуд определил, что «назначение инвалидам труда пенсий входит в компетенцию страховых органов и не может служить предлогом судебного разбирательства. На этом основании Верхсуд оставил жалобу без последствий и направил дело жалобщика в соответствующую инстанцию (Вопросы страхования, № 10, 1924 г.).

Решение Верхсуда РСФСР указывает на то, что все дела по вопросам обжалования постановлений страховых органов о назначении пособий и пенсий являются неподсудными нашим судебным органам и должны разрешаться исключительно в административном порядке.

52. *Что касается порядка направления жалоб в вышестоящую инстанцию*, то он должен возможно проще разрешать желание жалобщика опротестовать неудовлетворяющее его решение.

Для этого первые инстанции по назначению пособий (страховые кассы) или пенсий (губсоцстрахи) должны информировать жалобщика о порядке обжалования. На руки жалобщнику должна выдаваться справка, с указанием обстоятельств дела и мотивов отказа в пособии или пенсии. Все спорные случаи отказов должны разрешаться коллегиально, в заседании президиума страховой кассы или даже ее комитета. В высшую инстанцию должны направляться все документы по делу, соответствующие выписки из протоколов заседаний комитета или его президиума. Для разбора жалоб в губсоцстрахах должны быть организованы особые конфликтные комиссии, решения которых утверждаются начальником губсоцстраха.

Выплата пособий и пенсий иногородним и перерасчеты страховых касс

53. *При переезде инвалида труда в другое место* губсоцстрах по месту его нового жительства выплачивает инвалиду пенсию, согласно постановлению губернской комиссии по назначению пенсий по прежнему местожительству инвалида (разъяснение Цусстраха НКТ СССР от 14 мая 1924 г., № 222/560. Вопросы страхования, № 18, 1924 г.).

При переезде инвалида в другое место не на постоянное жительство, а для лечения пенсия выплачивается ему по месту его лечения. Выдача пенсии производится на основании его пенсионной книжки.

54. Гораздо чаще встречаются случаи выплат пособий по болезни иногородним, приехавшим в другую местность или для лечения, или на время отпуска, по болезни.

В этих случаях страховая касса, в районе которой временно поселился нетрудоспособный застрахованный, должна выдавать ему из своих средств причитающееся ему за время болезни пособие в установленном ст. 179 Кодекса законов о труде размере.

Для получения пособия иногородний должен при своем обращении за пособием представить необходимые документы, а именно:

- а) удостоверение с места службы или работы, выданное непосредственно перед отъездом;
- б) больничный листок или равное ему по значению удостоверение о болезни. На больничном листке или удостоверении должны быть отметки о продолжительности предоставления отпуска по болезни или для лечения. Отпуск обязательно должен быть предоставлен врачебно-контрольной комиссией;
- в) кассовую книжку или заменяющий ее документ;
- г) справку страховой кассы по месту основного жительства или по месту последнего жительства о том, по какое число и из какого расчета выдано пособие по болезни.

55. При выплате касса сообщает о выплате той страховой кассе, участником которой состоит данный иногородний.

Это сообщение делается с целью предупредить вторичную выплату пособия, которое может быть выдано страхкассой, участником которой состоит иногородний, в случае, если она не будет поставлена в известность о произведенной уже выплате.

Вопрос о выплатах пособий иногородним особое значение приобретает в летнее время для курортных местностей, а также для крупных городов с хорошо поставленной медпомощью. Органы соцстраха должны в этих случаях идти навстречу больному, заботясь заблаговременно об изыскании средств для удовлетворения иногородних.

56. Пособия иногородним выдаются страховой кассой из своих средств, при недостатке которых они получаются в порядке дотации из Главсоцстраха. Никакие перерасчеты между страховыми кассами не допускаются. Перерасчеты эти только усложнили бы работу страховых касс, не давая ничего полезного.

Ответственность за дачу неправильных сведений и борьба с злоупотреблениями

57. Страховым кассам в их работе приходится сталкиваться с злоупотреблениями двух сторон: и работодателя, и застрахованного.

Работодатель (учреждение, владелец, предприятие или частное лицо) иногда стремится обойти существующие законы о социальном страховании путем дачи в страховые кассы неправильных сведений или о количестве лиц, работающих у него, или о выплаченной им этим лицам заработной плате. Делается это для того, чтобы внести в страховые кассы меньшие взносы на социальное страхование. Таким работодателем уменьшается в сведениях, им представленных в стра-



ховую кассу, число работающих лиц, а также уменьшается сумма выплаченной зарплаты. В некоторых случаях работодатель просто утаивает от страховой кассы или ее контролера некоторые выплатные документы.

Страховая касса должна всеми мерами бороться со злоупотреблениями работодателей. Последние должны привлекаться к уголовной ответственности или по ст. 90 Уголовного кодекса (заведомо ложное сообщение в письменном заявлении государственному учреждению, или заведомо ложный ответ на официальный запрос таковых), или по ст. 116 Уголовного кодекса (служебный подлог, т.е. внесение должностным лицом в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно составление и выдача им заведомо ложных документов или внесение в книги заведомо ложных записей), или по ст. 118 Уголовного кодекса (непредставление должностными лицами в срок необходимых сведений, справок, отчетов и т.п., представление коих обязательно по закону). По статье 90 виновные караются лишением свободы на срок до одного года, по ст. 116 — лишением свободы на срок не ниже одного года со строгой изоляцией, по ст. 118 — принудительными работами на срок не ниже трех месяцев с увольнением от должности.

58. Что касается злоупотреблений застрахованных, то они сводятся к подделкам и подделкам на больничных листках. Подделывается иногда срок заболеваний в сторону его увеличения. Иногда подделывается размер тарифной ставки или заработной платы, также в сторону увеличения. В ряде страховых касс встречались случаи предъявления к оплате поддельных больничных листов. Самый бланк больничного листка выкрадывался из лечебного учреждения, после чего на нем делались все отметки и он искусно заполнялся ложными сведениями, вплоть до размера заработка и до проставления подложной печати, иногда даже несуществующего учреждения.

Со злоупотреблениями самих застрахованных следует также всемерно бороться. Виновные должны привлекаться к ответственности по ст. 189 Уголовного кодекса (подделка в корыстных целях как официальных, так и простых бумаг, документов и расписок). Наказание по этой статье заключается в лишении свободы на срок до двух лет.

59. Злоупотребления как работодателей, так и застрахованных имеют место чаще, чем это предполагается. Это объясняется сравнительной легкостью получения в качестве пособий по нетрудоспособности довольно значительных сумм, с одной стороны, с другой - легкостью сокрытия ряда документов о выплате зарплаты, по которым производится начисление страховых взносов. Возможны злоупотребления технических работников крупных учреждений и предприятий, проставляющих в больничном листке сведения о заработной плате, превышающие действительную зарплату. Во всяком случае, легкость обмана страховых касс должна вызывать со стороны последних исключительную внимательность при производстве всех расчетов, а также планомерную борьбу со всеми, даже незначительными, злоупотреблениями.

Коллективное получение пособий

60. Пособия и пенсии получают из страховых касс, как правило, индивидуальным порядком по предъявлению соответствующих документов. При таком

порядке каждый получающий пособие должен выбрать время для посещения страховой кассы. Это обстоятельство создает значительные неудобства для ряда застрахованных, вынужденных часто отрываться от работы и направляться в страхкаассу, иногда значительно удаленную от места работы застрахованного.

Поэтому страховыми кассами разрешается коллективное получение пособий. Оно состоит в том, что одно лицо, особо уполномоченное для этой цели, получает от всех застрахованных своего предприятия (учреждения) документы на право получения пособий из страховой кассы. Все документы передаются в страховую кассу, которая, производя общий расчет по всем документам, выдает уполномоченному все причитающиеся к платежу по предъявленным документам деньги. В дальнейшем уполномоченный раздает в своем предприятии полученные из страховой кассы суммы всем заинтересованным лицам в размере рассчитанного страховой кассой по каждому отдельному документу пособия.

61. Коллективное получение пособий, предоставляя застрахованному некоторые выгоды, приносит вместе с тем и кое-какие неудобства. При индивидуальном предъявлении в страховую кассу документов застрахованный получает пособие в большинстве случаев в тот же самый день. При коллективном получении выдача пособий задерживается на несколько дней в связи с необходимостью производства страховой кассой расчетов по большому числу одновременно представленных к оплате документов. Несколько дней проходит также, пока уполномоченный соберет достаточное количество документов для предъявления их в страхкаассу.

Коллективное получение пособий возможно только на предприятиях (учреждениях) с большим числом застрахованных, или на предприятиях, значительно отдаленных от страховой кассы и от ближайшего выплатного страхового пункта.

Учреждения, проводящие социальное страхование

62. Социальное страхование, различные виды которого перечислены в ст. 176 Кодекса законов о труде, находясь в целом в ведении Народного комиссариата труда, осуществляется различными учреждениями, частью находящимися пока еще в составе других ведомств.

Медицинская помощь оказывается здравотделами советов и здравотделами путей сообщения (железнодорожными и водными). Медицинские учреждения, обслуживающие застрахованных и членов их семей, по большей части одновременно обслуживают и остальное население. В этих случаях обслуживание застрахованных идет в первую очередь. В некоторых местах (Украина) для обслуживания застрахованных выделены особые медицинские учреждения.

63. *Пенсии при инвалидности*, а также нетрудоспособным семьям, потерявшим кормильца, выплачиваются страховыми кассами. Выдача пенсий застрахованным транспортникам производится транспортными страхкаассами.

64. *Пособия по безработице* выдаются непосредственно страховыми кассами. Выдача пособий по безработице застрахованным в транспортных кассах производится непосредственно последними.

65. *Выдача пособий по временной нетрудоспособности* и дополнительным видам производится в страховых кассах.



Страховые кассы бывают территориальные и транспортные. Транспортные кассы делятся на железнодорожные и водные. Транспортные обслуживают только железнодорожников и водников. Организация особых транспортных касс обусловлена особенностями труда транспортных рабочих и особенностями их быта.

66. *Территориальные кассы* организуются для обслуживания районов с радиусом не менее 2 верст, с количеством лиц, подлежащих; социальному страхованию, не менее чем 2 000 человек. Делами территориальной кассы управляет комитет, избираемый на межсоюзной конференции. Конференции эти созываются из представителей завкомов и месткомов предприятий и учреждений, расположенных в районе действия страховых касс. Комитет избирается на год.

В небольших городах учреждается одна общегородская страховая касса. В больших городах организуются несколько районных страховых касс.

67. *Транспортные кассы* организуются на транспорте — участковые железнодорожные или водные кассы. Комитеты транспортных страховых касс избираются на годичный срок на транспортных профсоюзных конференциях.

68. *Губернские управления социального страхования*, являясь частью губотделов труда, руководят и наблюдают за деятельностью всех территориальных страховых касс в пределах губернии. Наблюдение носит характер контроля над закономерностью деятельности страховых касс. В функции губсоцстрахов входят организация взимания взносов по социальному страхованию, распоряжение фондами социального страхования и разрешение всех конфликтов, возникающих в связи с деятельностью территориальных страховых касс.

Функции губсоцстрахов по отношению к транспортным кассам несут *дорожные и окружные транспортные кассы*, образуемые при дорпрофсоюзах...

69. Деятельность страховых касс в союзных республиках руководится *главными управлениями социального страхования (главсоцстрахами)*, в автономных республиках - управлениями социального страхования НКТ автономных республик. Для руководства деятельностью транспортных страховых касс в состав республиканских управлений соц. страхования входят транспортные страховые секция.

70. В местностях, удаленных от страховых касс на расстояние не менее 5 верст, учреждаются страховые пункты или должности уполномоченных страховых касс (Положение НКТ СССР № 43/75 от 21/VIII 1923 г. Вопросы страхования, № 34, 1923 г.).

Страховые пункты учреждаются в районах или отдельных предприятиях с числом лиц, подлежащих социальному страхованию, от 200 до 2 000. В функции страхового пункта входит осуществление социального страхования по временной нетрудоспособности, по дополнительным видам, по обеспечению инвалидов и семейств трудящихся, потерявших кормильцев, по обеспечению безработных. Заведующий страховым пунктом назначается комитетом страховой кассы, в районе которой находится пункт, по согласованию его кандидатуры с межсоюзным объединением.

71. *Уполномоченные страховых касс* назначаются комитетом страхкасс по согласованию с фабзавкомами в районах и предприятиях с количеством застрахованных от 50 до 200. Ведению уполномоченного подлежат прием документов

по всем видам социального страхования, передача их в страховую кассу и выплата назначенных страховой кассой пособий и пенсий.

72. *Линейные строительные страхкассы* могут организоваться для обеспечения строительных рабочих при временной нетрудоспособности и по дополнительным видам.

Организуются они только в тех случаях, когда большинство контор строительных участков находится на расстоянии более пяти верст от территориальной или транспортной страховой кассы и если строительные работы рассчитаны не менее чем на два строительных сезона. Если линия постройки проходит по территории одной губернии, вопрос организации линейной строительной кассы разрешается соответствующим губернским управлением социального страхования.

Отдельная строительная касса организуется при наличии не менее 2 000 человек строительных рабочих. При наличии группы меньшей 2 000 человек, но большей 200, организуется страховая строительный пункт. При наличии в группе менее 200 человек — уполномоченный.

Организация особой линейной строительной кассы, страхового пункта или уполномоченного производится по соглашению с профсоюзом строительных рабочих.

При перенесении строительной работы или строительной конторы в другое место, где имеется в радиусе 5 верст территориальная или транспортная страхкасса, самостоятельный строительный страхпункт или уполномоченный ликвидируются, передавая свои функции соответствующей страхкассе (циркуляр НКСО № 248 от 13/XII 1922 г. Известия НКСО, № 50, 1922 г.).

Ноябрь в мировой истории

Автор-составитель
раздела «Постскриптум»:

**Юрий Григорьевич
ШПАКОВСКИЙ,**
главный редактор
журнала «Вестник
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)»,
доктор юридических наук,
профессор

Эпоха Крестовых походов

28 ноября 1095 г. закончился церковный собор во французском Клермоне, на котором папа римский Урбан II призвал рыцарей Европы отправиться в Крестовый поход в Палестину, чтобы освободить Гроб Господень от турок.

С этого момента началась эпоха Крестовых походов, которую одни называют временем коллективного психоза, когда тысячи людей отправлялись воевать, а толпы по всей Европе убивали евреев. Другие видят в Крестовых походах возвышенное служение Богу. Кто-то считает их порождением экономических потребностей Западной Европы, которой были нужны торговые пути на Восток. Для других — это проявление постоянной борьбы между христианством и исламом. Словом, понятно только, что жизнь в Европе после Крестовых походов в корне изменилась. Люди увидели другой мир, другую культуру, в Европу хлынули деньги, книги, предметы роскоши. Правда, великий историк Жак Ле Гофф утверждал, что кроме абрикосов Европа ничего не получила от Крестовых походов. Словом, споры продолжаются и поныне.



Основан Тевтонский орден

Тевтонский орден — немецкий католический духовно-рыцарский орден, датой основания которого по одной из версий принято считать 19 ноября 1190 г. Он возник в Палестине во время крестовых походов. Осуществлял в XIII—XV вв. политику папской экспансии и феодальной агрессии в Прибалтике и северо-западных русских княжествах.

Римский папа Климент III утвердил орден как «Братство Тевтонской церкви Святой Марии Иерусалимской» в 1191 г. А при папе римском Иннокентии III он был преобразован в духовно-рыцарский орден, задачами которого стали: защита немецких рыцарей, лечение больных, борьба с врагами католической церкви.

Орден был подвластен папе римскому и императору Священной Римской империи, имел большие земельные владения в Германии и Южной Европе. В начале XIII в. в связи с объявленным Северным крестовым походом орден перебазировался из Палестины в Прибалтику, захватив земли пруссов, литовцев, поляков.



В Прибалтике образовалось крупное феодальное военно-колониционное государство Тевтонского ордена, преградившее выход к Балтийскому морю восточным соседям — полякам, литовцам, русским. Опорными пунктами крестоносцев в захваченных землях стали укрепленные замки. Местное население было почти полностью истреблено, завоеванные земли заселялись колонистами — выходцами из Германии.

В 1240 г. тевтонские рыцари вторглись в земли Пскова и Новгорода, захватили несколько русских городов. В 1242 г. Александр Невский одержал победу над крестоносцами ордена в сражении у Чудского озера («Ледовое побоище») и изгнал рыцарей с завоеванных земель. После этого был заключен мир с Ливонией на условиях ее отказа от притязаний на русские земли.

Угроза со стороны Тевтонского ордена сближала Польшу и Литву, получавших поддержку от России, и в Грюнвальдской битве (1410 г.) крестоносцы потерпели решающее поражение; экспансия ордена была остановлена. По Торуньскому миру (1466 г.), окончившему Тринадцатилетнюю войну, Тевтонский орден, признав себя вассалом Польши, вернул ей Восточное Поморье.

В 1525 г. великий магистр А. Бранденбургский произвел секуляризацию владений Тевтонского ордена в Прибалтике, и они превратились в светское герцогство Пруссия. Его сохранившиеся владения в разных районах Германии были секуляризованы в начале XIX в., а в 1809 г. был закрыт сам орден.

Князь Московский Иоанн Третий провозгласил себя государем всея Руси

7 ноября в 1480 г. великий князь Московский Иоанн Третий, принародно разорвав грамоту, в которой золотоордынский хан назывался русским царем, провозгласил себя государем всея Руси.

Смелости князю придала недавняя победа над войском хана Ахмата на реке Угре. Предводитель монголо-татар бежал в свою столицу — Сарай, где вскоре был убит. Так Московское княжество получило фактическую самостоятельность. А день 7 ноября 1480 г. стали считать официальной датой избавления от позорного ига.



Иван Грозный в порыве гнева убил своего старшего сына Ивана

16 ноября 1581 г. Иван Грозный в порыве гнева убил своего старшего сына Ивана, очень похожего на него и нравом, и приверженностью к жестоким и кровавым делам.

Это драматическое событие не только стало прологом к прекращению династии Рюриковичей, но 300 лет спустя послужило поводом для художника Ильи Репина написать знаменитую картину «Иван Грозный и сын его Иван». Это полотно, находящееся в Третьяковке, в начале XX в. подверглось нападению душевнобольного, который с криком «Довольно крови!» изрезал его бритвой. Картину



спасли реставраторы, и сегодня она служит ярким напоминанием об одном из печальных фрагментов российской истории.

Подвиг Минина и Пожарского



22 октября (4 ноября по новому стилю) 1612 г. воины второго ополчения штурмом взяли Китай-город. Эта победа предопределила окончательную капитуляцию противника через несколько дней.

В 1649 г. царь Алексей Михайлович повелел «во всех городах, по вся годы» праздновать этот день в честь чудотворной Казанской иконы Божией Матери «в воспоминание помощи, оказанной свыше заступлением Богородицы Русскому государству в годину лихолетья». С этой чудотворной иконой ополчение освободило Москву. Праздник изначально носил как религиозный, так и общегражданский характер.

Минин и Пожарский сплотили общей освободительной идеей людей разных народностей и вероисповедания так же, как издавна Россия объединяла под своим крылом многие народы многих вер. Среди ополченцев числились татары — из Касимова и Темникова, Алатыря и Казани, Кадома и Шацка; цесаревич Араслан с боевым отрядом из далекой и загадочной Сибири, чуваша, башкиры, мордва. Ополчение было в полном смысле народным, многонациональным. И это лишний раз подтверждает, что неотъемлемыми чертами православного человека являются веротерпимость и добрососедство.

После победы ополчения предлагали Пожарскому московский престол, но князь отказался. Не мог, поскольку был «из славного, из богатого дому Романова» Михаил сын Федорович. Свою миссию К. Минин и Д. Пожарский выполнили. Не ради денег и почестей и уж тем паче престола московского.

В июне 1613 г., жалую Минина «думным дворянином», царь «велел ему быти всегда в Москве при нем, государе, безотступно и заседать в палате». Пожаловал также село Богородское с деревнями и дом казны на Соборной площади Нижегородского кремля. Несколько раз с участием Кузьмы Минина были проведены в государстве «пятинные сборы» для обнищавшей российской казны. Выполнял и другие важные поручения государя.

Историческая хроника:

3 июня 1611 г. После двадцатимесячной осады под натиском поляков, возглавляемых Сигизмундом, пал Смоленск.

16 июня 1611 г. Шведы под командой генерала Делагари штурмом взяли Новгород. Сдались Тихвин и Ладога. Долго держался Орешек, но и тот пал.

Октябрь 1611 — март 1612 г. В Нижнем Новгороде формируется общерусское ополчение.

Начало марта 1612 г. Народное ополчение выступило из Нижнего Новгорода в Ярославль.

Конец марта — июль 1612 г. В Ярославле продолжается подготовка к освобождению земли Русской от оккупантов.

27 июля 1612 г. Народное ополчение выступило из Ярославля на Москву.

20 августа 1612 г. Народное ополчение вступило в Москву.

22—24 августа 1612 г. Народное ополчение разгромило армию гетмана Ходкевича.

22 октября 1612 г. Народное ополчение штурмом освободило Китай-город.

Ноябрь 1612 г. Совет всей земли во главе с Д. Пожарским, К. Мининым и Д. Трубецким выступает с инициативой созыва Земского собора для выбора нового правителя.

21 февраля 1613 г. Земский собор избирает царем молодого Михаила Федоровича Романова.

Трагедия боярыни Морозовой

26 ноября в 1671 г. по приказу царя Алексея Михайловича была арестована верховная боярыня при его дворе, один из лидеров старообрядчества Феодосия Прокофьевна Морозова.

За 18 лет до этого, в 1653 г. начались реформы русской церкви. Были проведены исправления в текстах богослужебных книг и в обрядах. Незначительные, в современном понимании, нововведения всколыхнули русское общество. Борьба за старые обряды захватила самые разные круги — от высшего боярства до горожан и крестьян. Лидером старообрядцев был протопоп Аввакум, а его самыми видными духовными дочерьми стали сестры — боярыня Феодосия Морозова и княгиня Евдокия Урусова (в девичестве — Соковнины). Дом Морозовой стал центром старообрядческой жизни: сюда приходили и тайно жили гонимые правительством раскольники, отсюда рассылалось огромное количество писем, часть из которых писала сама боярыня.

Царь Алексей Михайлович прекрасно понимал политическую суть церковных реформ. Именно с этого времени церковь становилась частью разветвленного государственного аппарата. Законы XVII в. позволяли преследовать приверженцев старой веры как уголовных преступников. Положение Морозовой, ее богатство делали ее упорство опасным для царя.

Поначалу власти терпели богатейшую вдову брата царского воспитателя Бориса Морозова, превратившую свой дом в центр старообрядчества и иногда посещавшую богослужения по новому обряду. Все резко изменилось, когда боярыня приняла постриг и стала инокиней Феодорой. Теперь она не только уклонялась от официальных религиозных мероприятий, но даже отказалась, сославшись на болезнь, присутствовать на царской свадьбе, где ей положено было «в первых стояти и титу царскую говорити».

Этот отказ царь воспринял как личное оскорбление. Морозову арестовали и через несколько дней повезли в Чудов монастырь на допрос «с пристрастием» — именно этот момент изображен на знаменитом полотне Василия Сурикова. Правда, Морозова запечатлена в ошибочной позе: из-за господства строгого этикета боярыне не позволялось обращаться к народу с поднятой рукой в двухперстном сложении, она могла лишь молча звенеть цепями. Арестована была и сестра Морозовой княгиня Урусова.



Все попытки заставить сестер и их приближенных принять церковные реформы и перекреститься тремя перстами были отвергнуты. Узницы отказались исповедаться и причаститься из рук самого патриарха. Патриарх Питирим настаивал на сожжении раскольников, но бояре не давали согласия на казнь знатных узниц. Тогда было решено их «истязать». пытки проходили зимой. Женщин поднимали на дыбу, а затем бросали обнаженными спинами на лед. Не помогло и это. Морозова была заключена в тюрьму Новодевичьего монастыря, и вся знатная Москва потянулась туда в каретах, чтобы видеть «крепкое терпение» боярыни. Даже в царской семье не было единомыслия, Алексей Михайлович постоянно выслушивал укоры от своей старшей сестры. Поэтому было решено убрать непокорных подальше от столицы, и сестры были сосланы в местечко Боровск, что в 80 километрах к юго-западу от Москвы. Здесь их и уморили голодом, заточив в земляной тюрьме.

Старообрядческой церковью и среди богородичных христиан боярыня Морозова почитается святой.

Боярская дума обязала всех жителей принять участие в создании русского флота



14 ноября 1696 г. Боярская дума по настоянию Петра I обязала всех жителей государства принять участие в создании русского флота, в первую очередь на Азовском море.

Для этого были образованы 35 «кумпанств» от дворянства и духовенства. Духовенство, владеющее землей, должно было поставить по одному кораблю с 8 тысяч крестьянских дворов, а дворянство — с 10 тысяч. 12 кораблей обязались построить торговые люди. Мелкопоместные дворяне участвовали в создании флота взносом полтины со двора. Уже к апрелю 1700 г. Азовский флот получил 40 парусных кораблей и 113 гребных судов, после чего строительство кораблей было передано государству, но «кумпанства» продолжали вносить.

Петр I издал указ о наборе регулярного войска



8 ноября в 1699 г. Петр I издал указ о наборе регулярного войска. Рекруты — крестьяне и горожане — были обязаны служить пожизненно. «Забрили лоб», — говорили о взятом в солдатчину. Дворянские дети приписывались к полкам офицерами и могли увольняться со службы, а дети купцов первой гильдии и некоторых других категорий населения вообще освобождались от призыва.

Регулярная армия потребовалась Петру после подавления стрельцкого бунта в 1698 г., когда стрельцкие формирования были распущены, для подготовки к Северной войне, которую Петр начал в 1700 г. и вел с перерывами 21 год.

10 ноября 1719 г. вышел указ Петра I о введении «проезжих грамот» (прообраз паспортов)

В России приезд иностранцев был обставлен разными ограничениями уже в московском периоде; пограничные воеводы могли пропускать иностранцев в пределы государства лишь с разрешения высшего правительства. В Смутное время начинает выработываться и для путешествий внутри страны система «проезжих» грамот с целью главным образом полицейской.

В общее правило проезжие грамоты возведены были Петром I (Указ 30 октября (10 ноября по новому стилю) 1719 г.), в связи с введенными им рекрутской повинностью и подушной податью. В 1724 г. для предотвращения возможности уклоняться от платежа подушной подати установлены особые правила об отлучках крестьян, причем различались покормежные письма и пропускные письма.



Подорожная монаха Феодосия на путешествие в город Путивль. 17 ноября 1753 г.

Отставка архитектора Франческо Бартоломео Растрелли

В 1763 г. императрица Екатерина II милостиво удовлетворила прошение об отставке 63-летнего обер-архитектора Франческо Бартоломео Растрелли и назначила ему пенсион в 1 000 рублей в год.

Великий Растрелли (в России его называли Варфоломеем Варфоломеевичем) приехал в Петербург со своим отцом, флорентийским скульптором Бартоломео Карло Растрелли в 1716 г. Почти полвека без отдыха трудился он на благо града Петрова, создавая неповторимый облик Северной столицы. Но с воцарением Екатерины над его головой стали сгущаться тучи: при дворе возобладало мнение, что его барочный стиль вышел из моды, и ему перестали давать заказы.

Обер-архитектор испросил себе отпуск и с семьей уехал в Италию. Спустя год он вернулся с тайной надеждой, что интерес к нему возродится. Но ситуация в его отсутствие еще более усугубилась — внутренние покои его главного шедевра, Зимнего дворца, стали переделывать. Не оставалось ничего другого, как подать в отставку.

3 ноября в 1763 г. императрица Екатерина II отпустила в отставку Франческо Бартоломео Растрелли.



Бриллиант для Екатерины II в день ее именин

В ноябре 1773 г. граф Григорий Орлов подарил бриллиант «Орлов» Екатерине II в день ее именин.

Бриллиант «Орлов» — крупнейший натуральный алмаз из всех когда-либо найденных в Индии. Он имеет слегка зеленоватый оттенок, исполнен в редкой огранке «индийская роза». Мастер старался как можно точнее передать природную красоту алмаза, поэтому только подшлифовал его грани. Форма «Орлова» насчитывает около 180 граней. Из-за обильного количества сторон при шлифо-





вании «Орлов» потерял почти половину натуральной массы, после чего его вес составил 189,62 карата.

Существуют разные версии о том, как попал бриллиант «Орлов» к Екатерине II.

По первой версии, Орлов знал о страсти Екатерины к драгоценным камням и понимал, что его позиции при дворе становятся все менее значимыми. Ему было все тяжелее конкурировать с другими фаворитами императрицы, в особенности с графом Потемкиным. Чтобы вновь вернуть расположение Екатерины, он, не покупившись, преподнес ей такой сюрприз.

В записках прусского графа Сольмса, присутствовавшего в тот вечер, упоминались события, происходящие за ужином. Императрица была окружена вниманием и почтением, всюду царил праздничная атмосфера, гости встречали хозяйку подарками и цветами: «Все появившиеся в зале дарили, несмотря на глубокую осень, огромные букеты цветов, а кое-кто вручал и сувенир, специально припасенный для подобного случая. Один граф Григорий явился с пустыми руками. Заметив несоответствие своего явления общему настроению, он будто бы с досадой хлопнул себя по лбу и в сердцах проговорил: “Прости, матушка! У тебя ведь сегодня такой праздник, а я, старый дурак, совсем запамятовал. Ну, не сердись, вот тут у меня завалилось кое-что... Может, сгодится... Не откажись принять”. И с этими словами граф достал из кармана жилета плоскую коробочку, в которой находился драгоценный алмаз. Благодарственная улыбка императрицы будто бы вознаградила все его труды».

Более прозаичная версия состоит в том, что Екатерина II сама интересовалась алмазом и купила его на деньги из казны. Чтобы избежать возмущений дворян и народа и скрыть огромные затраты, она попросила Орлова помочь ей в этом и представить камень своим подарком. Финансовое положение каждой знатной персоны не было тайной, так как в дворянской среде объемы капиталов и источники их происхождения были почти всегда известны. Именно знатные персоны первыми заговорили о том, что Григорий Орлов просто не мог купить такой камень — у него не было столько средств!

Учреждается Российская академия языка и словесности

В ноябре 1783 г. была учреждена Российская академия языка и словесности. Ее председателем назначается княгиня Е. Р. Дашкова.

Если Петербургская Академия наук была принята Екатериной Романовной Дашковой «по наследству», то Российская Академия языка и словесности — это ее детище. Дашкова давно задумывалась о необходимости создания в России научного центра, который объединил бы всех отечественных писателей и ученых-гуманитариев. Еще в Париже она познакомилась с членами Французской Академии — знаменитыми писателями, философами и историками. Здесь Екатерина Романовна увидела Словарь Французской Академии — словарь французского языка. Именно такой «лексикон» нужен России. Но для этого необходимо было объединить весь научный потенциал. Так родилась идея создания Российской Академии языка и словесности.

В августе 1783 г. на имя императрицы поступил «всепопданнейший доклад» Дашковой, где, в частности, было следующее: «Никогда не были столь нужные для других народов обогащение и чистота языка, столь стали они необходимы для нас, несмотря на настоящее богатство, красоту и силу языка российского». Если судить по мемуарам Дашковой, ее давно беспокоила судьба родного языка, так как в России «...не было ни установленных правил, ни словарей, вследствие чего... приходилось употреблять иностранные термины и слова, между тем как соответствующие им русские выражения были гораздо сильнее и ярче». Это и побудило Дашкову предложить Екатерине II учредить, как она выразилась, «Русскую Академию» по образцу существовавших в некоторых странах Европы научных учреждений, занимавшихся проблемами языкознания. В ноябре 1783 г. появился указ об учреждении Российской Академии и назначении Дашковой ее президентом, о чем уведомила газета «Санкт-Петербургские вести» своих читателей.

На открытии Российской Академии языка и словесности Екатерина Романовна выступила с программной речью, в которой наметила основные направления работы Российской Академии: «Сочинение грамматики и словаря — да будут нашим первым упражнением». Не менее важным она считала изучение древнерусских литературных памятников: «Многоразличные древности, рассыпанные в пространствах Отечества нашего, обильные летописи, дражайшие памятники праотцев наших, каковыми немногие из еще существующих ныне европейских народов поистине хвалиться могут, представляют упражнению нашим обширное поле...». В конце речи она завершила слушателей: «Будьте уверены, что я всегда гореть буду беспредельным усердием, истекающим из любви моей к любезному Отечеству, ко всему тому, что сему нашему обществу полезно быть может, и что неусыпною прилежностью буду стараться заменить недостатки моих способностей».



Александр I обратился к народу с «благодарностью за спасение Отечества»

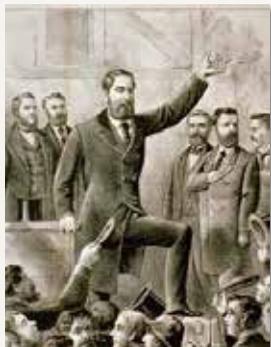


15 ноября 1812 г., спустя 20 дней после оставления французами Москвы, Александр I обратился к народу с «Высочайшим благодарственным манифестом об изъявлении народу благодарности за спасение Отечества».

Тем временем спешно отступающий Наполеон решил остановиться в селе Красное под Смоленском, чтобы подождать шедшие позади эшелоны Даву и Нея. Выходя из Москвы, французская армия насчитывала около 100 тысяч человек. До Смоленска же дошло чуть более 36 тысяч. Французы не захватили с собой теплых вещей, и это было их роковым упущением. Морозы усиливались.

Люди так ослабели, что, свалившись, не могли подняться и замерзали на месте. Вся дорога была устлана трупами. Пришлось бросить большую часть обоза и часть артиллерии, а целые эскадроны вынуждены были спешиться, так как конский падеж все усиливался. Положение усугублялось действиями партизан и казаков, которые регулярно нападали на арьергард и отступающих.

Объявлен первый бойкот



11 ноября 1880 г. был объявлен первый бойкот.

Сегодня слово «бойкот» можно услышать по поводу чего угодно: парламентские фракции бойкотируют голосование, антиглобалисты призывают объявить бойкот «Макдональдсу», иногда в коллективе кому-нибудь объявляют бойкот. Однако немногие из тех, кому когда-либо приходилось объявить какой бы то ни было бойкот, задумывались о происхождении этого слова. А между прочим, бойкот есть не что иное, как фамилия британского землевладельца, жившего в XIX в.

Выйдя в отставку, brave капитан британской армии Чарльз Канингэм Бойкот на редкость неудачно управлял своим поместьем в Ирландии. В 1880 г., несмотря на катастрофический неурожай, он потребовал от арендаторов своей земли немедленно заплатить причитающуюся ему сумму. В противном случае он грозился отобрать у фермеров все их имущество. Вскоре не ведающий компромиссов вояка перешел к делу: арендаторов, не имевших возможности заплатить, стали выселять с их участков. Но те проявили завидную сплоченность: 11 ноября они дружно начали своеобразную акцию протеста, суть которой сформулировал Чарльз Парнель, один из ее участников: «Если кто-нибудь берет в аренду участок, с которого фермер был выселен, старайтесь избегать встречи с ним где бы то ни было — на большой дороге, на городских улицах, в лавке, на ярмарке, на рынке и даже в божьем храме. Обрекая его на суровое одиночество, как некогда прокаженных, вы должны показать ему, какое отвращение внушает вам совершенное им преступление. Если хоть в одном ирландском графстве все население будет следовать этой системе, вы добьетесь того, что не найдется ни одного человека, столь опьяненного корыстью, столь лишенного чести, чтобы идти вразрез с общественным мнением всех порядочных людей этого графства и преругать ваш кодекс нравственных правил!».

Первой жертвой этой кампании стал Чарльз Бойкот. Его семья оказалась в полной изоляции от соседей и впала в нищету. Фамилия же капитана-неудачника стала нарицательной, а слово «бойкот» вошло во многие языки мира.

Николай II подписал Высочайший указ Правительствующему сенату

1 ноября в 1905 г. Николай II подписал именной Высочайший указ Правительствующему сенату «О мерах к укреплению единства в деятельности министерств и главных управлений». Таким образом, Совет министров, функционировавший в России под началом самого царя с 1861 г., но созывавшийся нерегулярно, лишь в совещательных целях, а с 1882 г. вообще ни разу не собиравшийся, был преобразован в действующий высший правительственный орган. Все министерства и главные управления объявлялись частями единого государственного управления.

Первым председателем Совета министров России Николай II назначил достигшего пика своей карьеры графа Сергея Юльевича Витте, который двумя месяцами ранее добился приемлемых для России условий в Портсмутском мирном договоре, завершившем проигранную Русско-японскую войну.

В своих воспоминаниях Витте писал: «Я очутился во главе власти вопреки моему желанию, после того как в течение 3—4 лет сделали все, чтобы доказать полную невозможность самодержавного правления без самодержавца, когда уронили престиж России во всем свете и разожгли внутри России все страсти недовольства, откуда бы оно ни шло и какими бы причинами оно ни объяснялось. Конечно, я очутился у власти потому, что все другие симпатичные монаршему сердцу лица отпраздновали труса, уклонились от власти, боясь бомб и совершенно запутавшись в хаосе самых противоречивых мер и событий...».



Севастопольское восстание

24 ноября в 1905 г. началось Севастопольское восстание — одно из крупных вооруженных выступлений моряков Черноморского флота в период Революции 1905—1907 гг. Оно вспыхнуло стихийно в ответ на попытку командования флотом учинить расправу над участниками многотысячного митинга матросов и солдат и охватило свыше 2 000 береговых матросов, солдат и рабочих порта. Штаб восстания расположился на крейсере «Очаков» под руководством лейтенанта Шмидта и матросов Гладкова, Антоненко и Частника.

Избранный восставшими Совет матросских, солдатских и рабочих депутатов предъявил царскому правительству требования: созыв Учредительного собрания, установление республики, 8-часовой рабочий день, сокращение сроков и улучшение военной службы. Пассивная оборонительная тактика Совета позволила правительству стянуть к Севастополю до 10 тысяч карателей и использовать для подавления восстания 22 боевых корабля, оставшихся верными царю. На рейде и суше были арестованы свыше 2 000 человек. Приговорами военных судов были осуждены свыше 300 участников восстания, а его руководители приговорены к смертной казни и расстреляны. Более 1 000 человек подверглись наказанию без суда.



Имя лейтенанта Шмидта было популярным в первые годы советской власти. Этим и пользовались мошенники. Ильф и Петров не выдумали схему махинации, а иронично описали реально существовавший обман. Первые годы СССР были голодными. Использование личины сына известного лейтенанта — эффективный и быстрый способ заработка.

Обман работал в небольших провинциальных городках. Дело в том, что отказать сыну Шмидта никто не решался. Ничтожный шанс того, что перед председателем стоит настоящий отпрыск лейтенанта, существовал. В случае отказа местную администрацию ожидала страшная кара. Ребенку революционера достаточно было написать жалобу в Москву. За жалобой последовала бы проверка, а проверок под руководством идейных партийцев никто не любил. Поэтому местная власть предпочитала отделаться малой кровью: деньгами, талонами, провизией. Получив свое, «внебрачный ребенок» лейтенанта шел дальше. «Дочери», кстати, у лейтенанта Шмидта тоже были.

Начало аграрной реформы Петра Аркадьевича Столыпина



С Указа от 9 ноября 1906 г. началась аграрная реформа Петра Аркадьевича Столыпина.

Ее стержневой идеей было разрушение крестьянской общины путем разрешения свободного выхода из нее любого домовладельца. Выходящий из общины крестьянин получал в частную собственность все закрепленные за ним наделы, причем они должны были быть сведены в один участок. Указ поощрял образование отрубного и хуторского крестьянского хозяйства, не посягая при этом на помещичьи земли. Столыпин считал, что совместная жизнь крестьян в деревнях облегчает работу революционерам.

А вот крестьян, рассредоточенных по хуторам, занятых своим хозяйством, будет очень трудно поднимать на бунт. Социальный же смысл аграрной реформы состоял в том, чтобы создать широкий слой мелких буржуазных собственников, являющихся основным фактором политической стабильности общества.

В соответствии с реформой крестьяне могли выходить из общины и создавать свои подсобные личные хозяйства. Они были вправе заложить или продать свои наделы земли и передать их по наследству. Крестьянам выдавался льготный кредит под залог земли или ссуда для покупки у помещиков земли сроком на 55,5 лет. Была введена переселенческая политика — переселение безземельных крестьян на необжитые земли на Дальнем Востоке, в Сибири и на Урале. Государство обязывалось осуществлять поддержку агрономических мероприятий, способных повысить урожайность или привести к улучшению качества сельскохозяйственного труда.

Указанные методы позволили вывести из общины 21 % крестьян и значительно ускорили процесс расслоения крестьянского общества. В результате возросло число кулаков, а также повысилась урожайность полей. Увеличение посевных площадей и применение техники содействовали росту производства сельскохозяйственной продукции. Так, в октябре 1909 г. по производству и экспорту зерна Россия оказалась на первом месте в мире. Однако при проведении реформы были и минусы.

Переселение крестьян не принесло должного эффекта, так как половина из них вскоре вернулась обратно. Кроме того, к существующим противоречиям между помещиками и крестьянами добавились конфликты между кулаками и общинниками.

В Мюнхене произошел так называемый «пивной» путч

8 ноября 1923 г. в статусной пивной Бюргербройкеллер, завсегдами которой в основном были обеспеченные слои общества, было назначено выступление Кара и остальных лидеров Баварии. На выступление должна была пожаловать вся баварская политическая верхушка. Гитлер был уверен в том, что именно там они наконец сделают свое заявление о намерении восстановить баварскую монархию.

Это был удачный шанс, когда все лидеры оказались в одном месте, и Гитлер рассчитывал силой принудить их к мятежу против Берлина. Тем более что как заметная в Мюнхене политическая фигура Гитлер был официально приглашен на встречу.

Вечером 8 ноября в зале пивной собралось около 3 000 человек. Свое выступление начал фон Кар. Гитлер тоже был в зале, слушая оратора и периодически попивая пиво с самым невинным видом. Тем временем его штурмовики уже окружали здание пивной.

На следующий день полиция разогнала маршировавших по городу нацистов, и «пивной» путч бесславно завершился. Перед судом предстали Гитлер, Людендорф и их соратники. Хотя предъявленные им обвинения в государственной измене и мятеже почти гарантировали им пожизненное заключение, в действительности они отделались очень мягкими сроками. Гитлер и несколько его активных сподвижников получили всего пять лет (из которых четыре — условно), а Людендорф в знак признания его заслуг вообще был оправдан. Рядовые путчисты отделались условными сроками.

Все путчисты отбывали срок в тюрьме Ландсберг в очень мягких условиях. Именно там Гитлер начал работу над своим манифестом «Моя борьба». В заключении он провел всего 9 месяцев, после чего был освобожден.

Ивану Бунину была присуждена Нобелевская премия в области литературы

9 ноября в 1933 г. Ивану Бунину была присуждена Нобелевская премия в области литературы — как было сказано в решении жюри — «за правдивый артистический талант, с которым он воссоздал в прозе типичный русский характер».

Бунин стал первым русским писателем, удостоенным этой самой престижной в мире награды. Выступление Бунина на вручении премий обрело особое звучание. Он заявил, что впервые Нобелевская премия вручается человеку без родины, писателю-изгнаннику.



Затонул самый крупный корабль того времени «Британик»



21 ноября 1916 г. «Британик», следуя по проливу, разделяющему греческие острова Кея и Китнос, выполнял свой шестой рейс, чтобы забрать очередную партию раненых. На его борту находилось 1 134 человека. В 08:00 в районе мостика по правому борту прогремел мощный взрыв, за которым последовали длительный гул и вибрация всего корпуса.

Лайнер быстро кренился на правый борт. Отсеки затапливались один за другим. Гигантские лопасти гребного винта оказались на поверхности, искромсав две шлюпки с пассажирами. В результате 28 человек погибли. Спасенных 1 104 пассажиров подобрали британские военные корабли.

«Британик» был кораблем-близнецом «Титаника», но при его строительстве были исправлены все ошибки конструкции печально погибшего предшественника. Пошли на пользу и уроки «Титаника» при проведении спасательных работ. Госпитальное судно Ее Величества «Британник» стало самым большим невоенным кораблем, погибшим в Первую мировую войну.

Вначале распространилась версия, что корабль был торпедирован немецкой подводной лодкой U-73. В ответ на эти обвинения капитан подлодки Зейсс заявил, что на пути лайнера была поставлена «минная банка», на которую и напоролся «Британик». В доказательство он предъявил свой бортовой журнал, в котором не было команды о торпедировании, но была запись о постановке мин.

Иную версию озвучил знаменитый Жак-Ив Кусто в 1975 г., который исследовал останки лайнера: он пришел к выводу, что на борту «Британика» перевозилось нелегальное оружие в Египет. Оружие должны были выгрузить в египетском порту Александрия. Это стало известно германской разведке, и во время бункеровки в Неаполе в один из угольных бункеров правого борта было заложено взрывное устройство. Через четыре дня, когда угольные хранилища значительно опустели и в них стояла угольная пыль, заложённая бомба взорвалась, вызвав вторичный взрыв угольной пыли во всех бункерах по правому борту. Этим и объясняется гул, который ощущался в течение некоторого времени после взрыва и который может означать серию взрывов угольной пыли. Кусто объяснил и быстрое затопление лайнера: герметичность отсеков была нарушена вторичным взрывом угольной пыли.

Невероятно, но факт: медсестра Вайолетт Джессоп сумела выжить после того, как шлюпку, в которую она села, затащило под вращающийся гребной винт. Четырьмя годами ранее Вайолетт находилась на борту «Титаника» — и также сумела выжить.

В 1917 г. в России восстановили патриаршество

18 ноября в 1917 г. Поместный собор Русской православной церкви после более чем 200-летнего перерыва принял решение о восстановлении в России патриаршества.

18 ноября в Москве в храме Христа Спасителя избирали патриарха. В специальный ковчежец были опущены записки с именами кандидатов на патриарший

престол, и старец-затворник Зосимовой пустыни Алексий, трижды перекрестившись, не глядя, достал оттуда записку с именем избранника. 11-м патриархом Московским и всея Руси стал 52-летний митрополит Тихон (в миру Василий Белавин).

Невозможно представить сегодня всю тяжесть ответственности, которая легла на плечи нового патриарха. Большевики разогнали Учредительное собрание, и он оказался единственным законно избранным вождем народа, так как в выборах членов Собора участвовало большинство населения страны. Народ необыкновенно любил и чтил своего архипастыря. Патриарха Тихона часто приглашали служить в разные храмы Москвы и Подмосковья. Когда он приезжал в какой-нибудь подмосковный город, его встречал весь народ, а работы в городе обычно прекращались на все время его пребывания.

Почти сразу после Октябрьской революции отношения государственной власти и предстоятеля Русской Православной Церкви приобрели характер острого конфликта, так как уже первые декреты советской власти коренным образом ломали и церковную, и народную жизнь.

После смерти Тихона в 1925 г. новый патриарх был избран только во время Великой Отечественной войны.



На кремлевских башнях зажглись рубиновые звезды

2 ноября в 1937 г. на пяти кремлевских башнях зажглись рубиновые звезды.

Еще целых 18 лет после победы Октября на башнях Кремля красовались геральдические двуглавые орлы. Только в октябре 1935 г., согласно решению Совнаркома СССР и ЦК ВКП(б), они были заменены пятиконечными звездами.

Первые звезды были изготовлены из нержавеющей стали и красной меди, а знаки серпа и молота на них — из уральских камней-самоцветов. Освещенные снизу прожекторами, они украшали Кремль почти два года, но под действием атмосферных осадков самоцветы потускнели и потеряли свой праздничный вид. Тогда в мае 1937 г. было решено установить к 20-летию Октябрьской революции на пяти кремлевских башнях рубиновые звезды, которые и зажглись 2 ноября 1937 г.

Эскизы новых звезд подготовил народный художник СССР Федоровский, он рассчитал размеры, определил форму и рисунок, предложил рубиновый цвет стекла. Перед промышленностью поставили задачу сварить рубиновое стекло. Госзаказ получил Донбасский завод.

Сложность заключалась не только в том, что никогда прежде в таком количестве рубиновое стекло в нашей стране не производили. По техническому заданию оно должно было иметь разную плотность, пропускать красные лучи определенной длины волн, быть устойчивым к резким перепадам температуры. Специальное рубиновое стекло, отвечающее предъявляемым требованиям, изобрел Курочкин, сделавший первый саркофаг для мавзолея Ленина.



Для равномерного и яркого освещения всей поверхности звезды изготовили уникальные лампы накаливания мощностью от 3 700 до 5 000 ватт, а для предохранения звезд от перегрева специалисты разработали особую вентиляционную систему. У кремлевских звезд двойное остекление: внутри — молочное стекло, снаружи — рубиновое. Вес каждой звезды — около тонны.

Сталин отдал приказ, требовавший разрушать и сжигать все оставляемые врагу населенные пункты



17 ноября 1941 г., в момент наибольшего напряжения битвы за Москву, когда судьба столицы висела на волоске, Сталин отдал приказ № 0428, требовавший разрушать и сжигать дотла все оставляемые врагу населенные пункты. Однако некоторым ретивым командирам этого показалось мало: например, начальник Главного политуправления Красной армии Лев Мехлис потребовал в конце ноября сжигать в Подмосковье не только населенные пункты, но и леса. Услышав от одного из организаторов диверсионных операций и партизанского движения в тылу противника Ильи Старина возражения, что эти

меры приведут к ухудшению положения партизан, которым будет просто негде скрываться от немецких карательных отрядов, Мехлис ответил: «Выполняйте, иначе будете расстреляны».

Проведение в жизнь приказа № 0428 выгнало на холод не столько немцев, сколько не успевших эвакуироваться мирных жителей. Тысячи женщин, стариков и детей были лишены крыши над головой в суровую зиму 1941/1942 гг. Теперь местное население откровенно боялось не только немецких карательных экспедиций, но и советских «факельщиков». Был нанесен колоссальный удар и по партизанскому движению. Так, в Ленинградской области к весне 1942 г. число партизан уменьшилось почти в шесть раз, а в Новгородской, Калининской областях и других прифронтовых регионах их стало меньше в три-четыре раза.

На морозе оказались и вскоре перешедшие в наступление советские войска, часто вынужденные вступать в сожженные собственными руками и снарядами села и деревни.

Академик Петр Капица против Берии

25 ноября в 1945 г. академик Петр Капица написал письмо Сталину с просьбой освободить его от участия в работах над атомной бомбой.

Во время работы в Специальном комитете по атомной бомбе, куда, помимо Капицы, от ученых входил еще и Курчатов, произошло столкновение Капицы с главой комитета Берией. Причина во многом была в том, что Курчатова посвящали в данные разведки, осуществляемой ведомством Берии, а Капицу нет. «Проект Манхэттен» завершился удачно, и у СССР была обширная информация о нем.



Капица же свои предложения по организации работ делал во многом «вслепую». Конфликт с Берией, которого он называл «дирижером, не умеющим читать партитуру», был неизбежен. Можно было пожаловаться только Сталину. Капица писал:

«Товарищи Берия, Маленков, Вознесенский ведут себя в Особом комитете как сверхчеловеки. В особенности тов. Берия. Правда, у него дирижерская палочка в руках. Это неплохо, но вслед за ним первую скрипку все же должен играть ученый. Ведь скрипка дает тон всему оркестру. У тов. Берия основная слабость в том, что дирижер должен не только махать палочкой, но и понимать партитуру. С этим у Берии слабо.

Я лично думаю, что тов. Берия справился бы со своей задачей, если отдал бы больше сил и времени. Он очень энергичен, прекрасно и быстро ориентируется, хорошо отличает второстепенное от главного, поэтому зря времени не тратит, у него, безусловно, есть вкус к научным вопросам, он их хорошо схватывает, точно формулирует свои решения. Но у него один недостаток — чрезмерная самоуверенность, и причина ее, по-видимому, в незнании партитуры... Я ему предлагал учить его физике, приезжать ко мне в институт...».

Под письмом стояла приписка: «Мне хотелось бы, чтобы тов. Берия познакомился с этим письмом, ведь это не донос, а полезная критика».

Но в этот раз вождь не принял сторону ученого.

«Русский атомный царь» — так называли Петра Капицу за границей — никогда не шел на компромиссы. Ни в юности, ни на закате жизни. Он многих спас от сталинского произвола.

Однажды на Красной площади Сталин попросил показать ему человека, который, судя по письмам, его не боялся. Но встретиться с академиком лицом к лицу не пожелал.

Тегеранская конференция

К концу 1943 г. перелом в войне в пользу антигитлеровской коалиции, и СССР в частности, стал очевидным. Конференция была призвана разработать окончательную стратегию борьбы против Германии и ее союзников. Тегеранская конференция — первая за годы Второй мировой войны конференция «большой тройки» — лидеров трех стран: И. В. Сталина (СССР), Ф. Д. Рузвельта (США), У. Черчилля (Великобритания), состоявшаяся в Тегеране 28 ноября — 1 декабря 1943 г.

Помимо Тегерана, рассматривались варианты проведения конференции в Каире (по предложению Черчилля, где ранее и позднее прошли межсоюзнические конференции с участием Чан Кайши и Исмета Инёню), Стамбуле или Багдаде.

Конференция стала важным этапом в развитии международных и межсоюзных отношений, на ней был рассмотрен и решен ряд вопросов войны и мира: возможность открытия союзниками второго фронта во Франции (и отвергнутая предложенная Великобританией «балканская стратегия»).



Англо-американской стороной предварительно была установлена дата начала операции «Оверлорд» на май 1944. В дальнейшем вышеуказанная дата была перенесена на 6 июня 1944 г.

Обсуждались вопросы о предоставлении независимости Ирану («Декларация об Иране»).

Положено начало решения польского вопроса.

Утверждено начало войны СССР с Японией после разгрома нацистской Германии.

Были намечены контуры послевоенного устройства мира.

Достигнуто единство взглядов по вопросам обеспечения международной безопасности и прочного мира.

В целях безопасности Рузвельт принял приглашение поселиться в здании советского посольства, Черчилль поселился в британском представительстве, которое находилось напротив советской дипломатической миссии. Встречи лидеров проходили в объединенном «коридором безопасности» советско-британском дипломатическом комплексе.

По итогам конференции была принята «Декларация о совместных действиях в войне против Германии и о послевоенном сотрудничестве трех держав».

Ниже приводится текст Декларации.

Мы, Президент Соединенных Штатов, Премьер-министр Великобритании и Премьер Советского Союза, встречались в течение последних четырех дней в столице нашего союзника — Ирана и сформулировали и подтвердили нашу общую политику.

Мы выражаем нашу решимость в том, что наши страны будут работать совместно как во время войны, так и в последующее мирное время.

Что касается войны, представители наших военных штабов участвовали в наших переговорах за круглым столом, и мы согласовали наши планы уничтожения германских вооруженных сил. Мы пришли к полному соглашению относительно масштаба и сроков операций, которые будут предприняты с востока, запада и юга.

Взаимопонимание, достигнутое нами здесь, гарантирует нам победу.

Что касается мирного времени, то мы уверены, что существующее между нами согласие обеспечит прочный мир. Мы полностью признаем высокую ответственность, лежащую на нас и на всех Объединенных Нациях, за осуществление такого мира, который получит одобрение подавляющей массы народов земного шара и который устранил бедствия и ужасы войны на многие поколения.

Совместно с нашими дипломатическими советниками мы рассмотрели проблемы будущего. Мы будем стремиться к сотрудничеству и активному участию всех стран, больших и малых, народы которых сердцем и разумом посвятили себя, подобно нашим народам, задаче устранения тирании, рабства, угнетения и нетерпимости. Мы будем приветствовать их вступление в мировую семью демократических стран, когда они пожелают это сделать.

Никакая сила в мире не сможет помешать нам уничтожать германские армии на суше, их подводные лодки на море и разрушать их военные заводы с воздуха.

Наше наступление будет беспощадным и нарастающим.

Закончив наши дружественные совещания, мы уверенно ждем того дня, когда все народы мира будут жить свободно, не подвергаясь действию тирании, и в соответствии со своими различными стремлениями и своей совестью.

Мы прибыли сюда с надеждой и решимостью. Мы уезжаем отсюда действительными друзьями по духу и цели.

ЧЕРЧИЛЛЬ
СТАЛИН
РУЗВЕЛЬТ

5 ноября в 1958 г. ЦК КПСС принял постановление о создании народных дружин

5 ноября 1958 г. ЦК КПСС, «идя навстречу пожеланиям трудящихся» (так было сформулировано), принял постановление о создании народных дружин для участия общественности в борьбе с преступностью.

2 марта 1959 г. ЦК КПСС и Совет министров СССР приняли постановление «Об участии трудящихся в охране общественного порядка в стране», которое официально узаконило добровольные народные дружины.

В 1970-х — начале 1980-х гг. любой советский хулиган или мелкий воришка твердо знал, что опасаться ему нужно не только суровых милиционеров, но и товарищей в гражданском, носящих красную повязку на рукаве.

Дружинником в ту пору было быть почетно и в известном смысле выгодно. А Никита Сергеевич Хрущев, в начале 1960-х гг. посуливший советским гражданам коммунизм через 20 лет, и вовсе видел в дружинниках институт коммунистического общества.



Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
ПИ № ФС77-67361 от 5 октября 2016 г.

ISSN 2311-5998

Свободная цена.

Подписка на журнал возможна с любого месяца.
Распространяется через объединенный каталог «Пресса России»
и интернет-каталог агентства «Книга-Сервис».
Подписной индекс — 40650.

При использовании опубликованных материалов журнала ссылка
на «Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» обязательна.
Перепечатка допускается только по согласованию с редакцией.
Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикаций.
Ответственность за достоверность информации в рекламных объявлениях несут рекламодатели.

Редактор *Л. А. Мункуева*.
Корректор *А. Б. Рыбакова*.
Компьютерная верстка *Д. А. Беляков*.

Отпечатано в типографии Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
125993, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9.



ISSN 2311-5998



9 772311 599771 >