

Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова

МОЛОДЕЖНАЯ НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА

Сборник статей по итогам XI Международного конкурса научных работ
студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2024

Выпуск 1

УДК [001:349.2](08):06.063-057.875

ББК 72я43+67.405.1я43

М75

*Печатается по решению редакционно-издательского совета
Казанского инновационного университета имени В. Г. Тимирязова*

Председатель редакционной коллегии:

А. В. Тимирязова, канд. экон. наук, доцент, ректор
Казанского инновационного университета имени В. Г. Тимирязова

Заместитель председателя редакционной коллегии:

И. И. Бикеев, д-р юрид. наук, профессор, первый проректор,
проректор по научной работе Казанского инновационного университета
имени В. Г. Тимирязова

Редакционная коллегия:

К. Л. Томашевский, д-р юрид. наук, профессор;
А. Г. Никитин, канд. юрид. наук, доцент;
А. С. Панова, д-р юрид. наук, доцент

М75 Молодежная наука трудового права: сб. статей по итогам XI Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2024. Вып. 1 / отв. ред., сост. К. Л. Томашевский [и др.]. – Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2024. – 332 с.

ISBN 978-5-8399-0833-8

В настоящий сборник вошли научные статьи студентов бакалавриата и магистрантов, представленных и допущенных к участию в XI Международном конкурсе научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2024.

Адресуется студентам, магистрантам, аспирантам, соискателям, преподавателям юридических вузов, научным работникам и всем интересующимся актуальными вопросами современного трудового права.

УДК [001:349.2](08):06.063-057.875

ББК 72я43+67.405.1я43

ISBN 978-5-8399-0833-8

© Авторы статей, 2024

© Казанский инновационный университет
имени В. Г. Тимирязова, 2024

ПРЕДИСЛОВИЕ

Вниманию читателей представлен сборник научных статей (эссе) студентов бакалавриата и магистратуры учреждений высшего образования Российской Федерации, которые принимали участие в XI Международном конкурсе научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля в 2024 году.

Организатором данного конкурса с 2024 года является **Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова**, который обеспечивает высокий уровень получения высшего образования по многим специальностям, включая «Юриспруденцию». Большое внимание в процессе обучения студентов уделяется и дисциплине «Трудовое право». Конкурс проводится ежегодно в весеннем семестре в заочном формате.

Вузами-партнерами конкурса традиционно выступают десять ведущих университета из Азербайджана, Беларуси, России и Казахстана, а именно: *Бакинский государственный университет* (кафедра трудового и экологического права); *Белорусский государственный университет* (кафедра гражданского процесса и трудового права); *Белорусский государственный экономический университет* (кафедра гражданско-правовых дисциплин); *Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева* (кафедра гражданского, трудового и экологического права); *Университет КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева* (научная школа трудового права); *Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова* (кафедра трудового права); *Санкт-Петербургский государственный университет* (кафедра трудового и социального права); *Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева* (кафедра трудового права); *Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»* (кафедра гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы); *Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова* (кафедра трудового и финансового права). Итоги конкурса были подведены в мае 2024 г. и размещены на сайте <https://ieml.ru>

Учитывая наиболее популярные среди студентов-участников конкурса темы научных работ (эссе) содержание данного сборника включает в себя **пять разделов**: 1) учение Л. С. Талья и его значение для трудового права; вопросы философии трудового права (взгляд молодых ученых); 2) опыт реализации общепризнанных принципов международного права в сфере труда в Российской Федерации; 3) цифровизация, роботизация отношений в сфере труда и искусственный интеллект; 4) нетипичные формы занятости (платформенная, дистанционная и др.) и прекариат; 5) иные актуальные вопросы трудового права (взгляд молодых исследователей).

Данный сборник представляет собой квинтэссенцию молодежной науки трудового права, представленной студентами и магистрантами 12 ведущих российских университетов, осуществляющих образовательную деятельность в различных регионах России, а также в Армении. Полагаем, он должен внести свою лепту в развитие научных мысли и совершенствование законодательства.

Раздел 1

УЧЕНИЕ Л. С. ТАЛЯ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВА. ВОПРОСЫ ФИЛОСОФИИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ)

Лапчук Виктория Максимовна,
науч. рук.: Потапов А.В., к. ю. н., асс.,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

ВЛИЯНИЕ УЧЕНИЯ Л.С. ТАЛЯ И ЕГО УЧЕНИКОВ НА РАЗВИТИЕ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация. В работе проанализирована сущность и особенности хозяйской власти во взаимосвязи с целями и основными признаками трудового права, а также детально рассмотрен критерий несамостоятельности работника с опорой на доктрину и практику. Также проведено сравнение трудового договора с гражданско-правовым договором. Кроме того, уделено внимание характеру взаимоотношений между работником и работодателем, что позволило через призму дисциплинарной власти охарактеризовать возможность применения мер ответственности за совершенное правонарушение. Нанимающий на работу должен всегда действовать соразмерно принципу добросовестности, иначе неправомерные действия могут повлечь ограничение или нарушение прав и свобод граждан. Через сущность концепции «трудового права» можно будет проследить сам процесс становления и развития института хозяйской власти, а также ключевую идею наемного труда.

Ключевые слова: сущность наемного труда; хозяйская власть работодателя; признаки самостоятельности и несамостоятельности трудящегося; группы и принципы трудовых отношений; свобода труда; трудовая функция; дисциплина труда; дисциплинарная власть.

Введение

В настоящее время особенно актуальны вопросы, связанные с объемом полномочий работодателя, а также с поддерживаемой им дисциплиной труда,

являющейся важнейшей характеристикой его хозяйской власти. Пределы правомочий такого лица, безусловно, определяются целями трудового законодательства. В абз. 1 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) речь идет об установлении государственных гарантий прав и свобод граждан, связанных с той или иной сферой труда, создании благоприятных условий и защитой прав, интересов как работников, так и работодателей. Сторонам необходимо согласовать все существенные условия трудового договора и избежать ущемления прав какого-либо из контрагентов.

Необходимо для начала разобраться в сущности наемного труда. Его можно рассмотреть как элемент производства и как предмет оборота. Ученые-экономисты очень часто говорят о продаже рабочим своего труда посредством совершения сделки купли-продажи [1, с. 58]. Эти отношения можно представить пресловутой конструкцией: «Я тебе вещь, продукт, а ты мне деньги». Тортон в поддержку данной позиции говорил, что труд не поддается накоплению в отличие от других товаров, которые могут пролежать некоторый срок без употребления, в то время как человеческий ресурс постоянно продается [1, с. 59]. Более того, чем уникальнее навык, тем выше его востребованность на рынке. Представим, например, неимущего работника, у которого нет сбережений, он не может «сидеть сложа руки», не продавая свой труд, иначе не выживет.

Напрашивается вопрос: что же такое труд? На наш взгляд, это не просто какой-то определенный ресурс, а совокупность способностей человека, направляющего умственные и физические усилия на создание хозяйственного блага. Это определенное длящееся организационное взаимодействие, характеризующееся личной зависимостью работника, т.к. нанимается именно рабочая сила, которая неотделима от человека [3, с. 112]. Использование людьми в процессе производства каких-либо благ определенных средств и методов предполагает то или иное трудовое правоотношение, которое составляет синтез материального содержания и волевого опосредования [2, с. 77–78].

Основная часть

Н. Г. Александров выделял две группы трудовых отношений [2, с. 78]: 1) взаимодействия участников по поводу приведения в действие способности к труду; 2) связи между субъектами, которые предполагают предпосылки к труду, например, отношения собственности. Таким образом, можно вывести концепцию «трудового права» в широком смысле, основанную на «равенстве» рабочих, у которых может быть различный род занятий [3, с. 99], с. каждым из них возникает правоотношение по поводу применения труда [2, с. 79]. В советский период любой из членов трудового коллектива принимал участие в процессе создания благ как один из субъектов общественной собственности на средства производства. Характерной чертой такой системы являлись товарищеское сотрудничество, взаимопомощь [2, с. 86], обуслов-

ленные пониманием и представлением трудового коллектива как первичной ячейки всего хозяйственного, отчасти и политического механизма [4, с. 9], основанного на известном принципе социалистического строя: «От каждого – по способностям, каждому – по труду». В советский период труд признавался юридической обязанностью, что при рыночной экономике и общественном укладе является крайне негуманным.

Сейчас в ст. 2 ТК РФ закреплены основные принципы правового регулирования трудовых отношений. Открывает данный перечень принцип свободы труда. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [5, ч. 1 ст. 37], т. е. человек сам определяет или соглашается на тот или иной род занятий. Свобода труда более широкое понятие, она включает в себя и право на труд. Данный принцип является конституционным и межотраслевым [6, с. 10]. Также другими важными принципами трудового права считаются: запрещение принудительной работы и дискриминации, обеспечение справедливых условий труда, равенства прав работников, а также обязанности соблюдения условий трудового договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и многое другое. Более того, принцип обеспечения справедливых условий труда в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности [7].

Также в литературе по заданной теме выделяют концепцию «трудового права» в узком смысле. Л. С. Таль является основоположником теории хозяйской власти, ее допустимости, пределах и возможности контроля со стороны государства. Ученый полагал, что трудовой договор служил правовой формой приспособления рабочей силы одного человека к задачам другого. Известно, что работодатель может назначать и указывать на объем выполняемых задач в пределах, оговоренных в соглашении сторон, а также требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. Также Л. С. Таль выделял признак несамостоятельности работника. Он состоит в выполнении работы в интересах и по заказу работодателя, а не в смысле зависимости от последнего или принадлежности к определенному классу [1, с. 81]. Трудящийся обещает приложить свои усилия на определенный или неопределенный срок к хозяйству или к предприятию, а именно – к чужой хозяйственной сфере за вознаграждение [1, с. 80], обязуясь подчиняться в пределах, указанных в договоре, власти работодателя [1, с. 84]. Все созданные продукты принадлежат «хозяину» с самого начала, независимо от согласия фактического работника. Последний остается лишь неизменным обладателем своей рабочей силы, а все остальное – это опять же сфера контроля и ведения работодателя. Именно труд подлежит вознаграждению, а не конечный результат деятельности. Наемный работник не

имеет цели приобретения права собственности на данный объект, он действует по договору, на заранее обговоренных условиях. Важно понимать, что исполняемая по договору работа – это собственная, личная деятельность того человека, ресурс и способности которого используются, однако она выполняется для другого, ей распоряжается работодатель или должностные лица, обладающие специальными полномочиями [8, с. 90]. А вознаграждение – это эквивалент работы, а не презумпция контроля над другим человеком.

А. Н. Миклашевский считал, что в определение зависимости работника от работодателя необходимо было внести еще и экономический критерий, а не ограничиваться интересами работодателей, соразмерно с которыми и осуществлялась определенная деятельность наемным работником за вознаграждение. Однако размер дохода рабочего не должен был превышать суммы, характерной для конкретной трудовой функции. Следовательно, понятие рабочего дохода должно совпадать с понятием трудового дохода [9, с. 763].

В. Каскель писал, что промышленная революция вынудила многих лиц пренебречь своей самостоятельностью и пойти на службу к предпринимателям [3, с. 100]. Основные затруднения сводятся как раз-таки к разграничению «независимого» и «зависимого» труда. Даже договор о труде работника, имеющего, допустим, самостоятельный статус, вероятно, будет заключен в большинстве случаев целесообразно воле обладателя, исходя из его потребностей. Следовательно, грань социальной зависимости и подчиненности будет оставаться подвижной, как разделение между соглашением о найме и соглашением о подряде [3, с. 103]. Р. Лифман приводит интересный пример с фабричным рабочим, который при заключении договора в полном объеме подчиняется экономическому господству работодателя, предоставляет на конкретный период все свои способности и становится всего лишь звеном в хозяйственном производстве, мало отличающимся от технического оборудования. Такое лицо не способно выступать в качестве действующего субъекта при распределении благ. Оно является «хозяйственно пассивным» и приравнивается к исполнению только таких задач, которые указываются чужой волей [1, с. 78; 3, с. 106]. Причину такого весьма невыгодного положения усматривают либо в «продаже труда», либо в последствии заключенного договора [1, с. 76]. Известно, что работник всегда выполняет определенную трудовую деятельность, которая соответствует его профилю, квалификации, она не всегда связана с созданием какого-то конкретного общественного результата. Как раз в последнем случае видится первое отличие от договора подряда. Если рассмотреть ситуацию выполнения последним лицом определенного заказа, то он все равно не будет связан правилами внутреннего трудового распорядка, т.е. данный субъект сам регулирует свой труд, а именно – работает тогда, когда хочет. Также отличие в рисках, во втором случае они на подрядчике, ведь он предоставляет материалы [10, с. 26]. Воз-

вращаясь к несамостоятельным субъектам, следует обратить внимание, что труд – это и фактическое, и отчасти юридическое отношение вертикальной власти, которое возникает из сделки купли-продажи рабочего ресурса, опосредующего его обязанностям, вытекающим из заключенного договора. Лицо является «свободным» по своему правовому статусу, но ограничивает ее в оговоренных пределах [3, с. 109]. Концепцией зависимого труда ученые хотя и наглядно доказывают необходимость хозяйской власти, т.к. работодатель обладает всеми организационно-техническими средствами, способными регулировать слаженность действий каждого из лиц, участвующих в производстве материальных или нематериальных благ. Самым важным является учет интересов таких людей.

Также необходимо обратить внимание на регулирование трудовых отношений в трудовом законодательстве и определить соотношение с хозяйской властью. Ст. 15 ТК РФ свидетельствует о наличии добровольного соглашения, в рамках которого работник выполняет трудовую функцию, а не любую работу в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка [8, с. 92]. Работодатель, в свою очередь, обязан обеспечить работника надлежащими условиями труда, предусмотренными в организационно-распорядительных документах. Правила допустимо лишь улучшать, иное исключено, поворот в обратную сторону неприемлем. Стороны должны создать для себя благоприятную среду для совместной работы. Следовательно, дисциплина выступает базисом, цементирующим началом для любого государства и служит средством организации социальных связей в целях обеспечения совместного внутренне согласованного поведения участников общественных отношений [11, с. 79].

Р. З. Лившиц рассуждал о единстве основных трудовых прав и обязанностях рабочих. Осуществление производственной функции происходит за счет установления прав предприятия и соответствующих им обязанностям нанимателей [4, с. 17]. А защита последних была основана на предоставленных им свободах, правовом обеспечении.

Л. С. Таль теоретически обосновал возможность применения работодателем или соответствующим органом управления «дисциплинарной власти» по отношению к наемному работнику. Она рассматривается в качестве механизма реагирования хозяина предприятия на нарушение надлежащего порядка и соблюдения правил [12].

В 2023 г. было принято Постановление Конституционного Суда [13] (далее – КС) по делу Е. А. Попковой, которая состояла в трудовых отношениях с федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования – университетом с 1992 года и занимала должность заведующей учебной лабораторией одной из его кафедр с 2014 года. В 2019 г. она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, а после приказом ректора уволена с занимаемой должности. Не согласившись с решением руководителя, Попкова обжаловала решение о привлечении к дисциплинарной ответственности, послужившее основанием к ее увольнению, в районном суде, которое было впоследствии признано незаконным с соответствующим вынесением решения об его отмене с указанием на отсутствие доказательств виновности. На основании решения суда Попкову в должности восстановили, но информацию, содержащуюся на стендах декана и кафедры, не убрали. В связи с этим гражданка обратилась с иском в КС о защите чести и достоинства, а также о компенсации морального вреда. Она просила признать распространенные сведения о нарушении трудовой дисциплины и о применении дисциплинарного взыскания недействительными.

КС постановил, что восприятие сведений и их влияние на оценку третьими лицами может усиливаться, если они исходят от лица, обладающего властью и авторитетом, например, от работодателя или его уполномоченного представителя [13, абз. 1 п. 3.2]. Также было подтверждено, что важной частью в образовательной среде является поддержание профессиональной репутации как среди преподавателей, так и студентов, а размещение несоответствующей действительности информации способно привлечь огромное внимание и повлиять на дальнейшую работу в коллективе.

В трудовых правоотношениях заметно фактическое неравенство работодателя и работника, являющегося слабой стороной, не всегда способной заявить свои требования. Однако обязанность распространить сведения о признании судом приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания незаконным возникает независимо от инициативы работника. Положительный исход дела будет свидетельствовать о добросовестном поведении хозяйствующего лица. Это объясняется концепцией горизонтальных отношений между сторонами. Работодатель, использующий управленческую власть в пределах, необходимых для разрешения той или иной ситуации, должен проявить соответствующую заботу о чести, достоинстве и деловой репутации лица, устроившегося к нему. КС обращает внимание, что такие лица должны принять все необходимые и своевременные меры по распространению сведений, соответствующих действительности. [13, абз. 2 п. 4.2]. Кроме того, это не исключает возмещения убытков и компенсаций причиненного морального вреда, в случаях, когда предполагалось, что акт, содержащий порочащие сведения, может быть впоследствии опровергнут и признан незаконным.

Заключение

Таким образом, Л. С. Таля можно назвать «отцом теории трудового права». Проблемы хозяйской власти, а также отношения между работником и работодателем тесно взаимосвязаны. Нужно создать комфортные условия

для реализации работником своей трудовой функции, обеспечить надлежащую защиту его прав в случае нарушения. К.П. Победоносцев в XIX веке правильно истолковал значение таких отношений, сказав, что нельзя закупить личный труд человека, субъекта можно только нанять [14, с. 379]. Из этого вытекает важный принцип хозяйской власти – предоставление рабочей силы на время в пользу предприятия или хозяйства определенного лица. Трудовой договор закрепляет некую несамостоятельность работника, действующего в интересе своего нанимателя. Происходит «подчинение» способностей как интеллектуальных, так и физических личности работника. Все это нужно для более оперативной, слаженной работы. Современное право очень схоже с дореволюционным, понимание фундаментальных категорий осталось неизменным.

Список цитированных источников

1. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общее учение. Ярославль: Типография Губернского Правления, 1913. 432 с.
2. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. 344 с.
3. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2008.
4. Зайкин А. Д. Роль трудового права и права социального обеспечения в развитии социалистического образа жизни / под ред. А. Д. Зайкина. М.: Изд-во МГУ, 1989. 247 с.
5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
6. Куренной А.М. Общая часть Трудового кодекса РФ: декларация или руководство к действию? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 7–11.
7. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017).
8. Куренной А. М. Трудовая дисциплина и пределы хозяйской власти работодателя // Ежегодник трудового права. 2021. № 11.
9. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. – 879 с.

10. Гражданское право: учебник: в 4 т. / отв. ред. д-р юрид. наук, проф. Е. А. Суханов. 3-е изд., перераб. и доп. Т. IV: Отдельные виды обязательств. М.: Статут, 2023.

11. Максакова Е. Н. Дисциплина в правовой сфере // Пробелы в российском законодательстве. 2013. № 6. С. 79.

12. Забрамная Е. Ю. Дисциплинарная ответственность: межотраслевой аспект и актуальные проблемы правового института // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 42–45.

13. Постановление Конституционного Суда РФ от 21.07.2023 № 44-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 152 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. А. Попковой».

14. Победоносцев К. П. Курс гражданского права / III. Договоры и обязательства. М., 2003. С. 379.

Лисунова Диана Сергеевна,
науч. рук.: Потапов А.В., к. ю. н., асс.,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

ВОПРОСЫ ФИЛОСОФИИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ТРУДОПРАВОВОЙ ОНТОЛОГИИ И АКСИОЛОГИИ)

Аннотация. Философия трудового права является важным аспектом изучения правовой системы, позволяющим рассмотреть трудовые отношения с точки зрения онтологии и аксиологии. Онтология трудового права изучает сущность и природу трудовых отношений, определяя основные категории и понятия, которые характеризуют данную область права. Аксиология трудового права является достаточно молодым направлением, занимающимся изучением ценностей, принципов и норм, лежащих в основе регулирования трудовых отношений. В данной статье предпринята попытка кратко проанализировать и систематизировать основные аспекты трудовправовой онтологии и аксиологии.

Ключевые слова: философия, трудовое право, онтология, аксиология, труд.

Введение

За последнее десятилетие возрос интерес к философским взглядам на трудовое право. Политические философы в своих теориях уделяли большое внимания «труду» и его организации, и это, несомненно, способствовало рас-

тущему интересу к философии как инструменту анализа трудового права. Но прежде, чем переходить к определению понятия «философии трудового права», нам представляется необходимым определить, что же значит «философия права».

Философия права изучает и анализирует право в целом, а также правовые институты, системы и принципы. В частности, она рассматривает отношения закона с другими системами и философскими областями, такими как политика и политическая философия, экономика и этика. На протяжении истории философско-правовой мысли сложились различные концепции относительно природы и предмета философии права. Одним из основоположников в этой области был Георг Вильгельм Фридрих Гегель, который определял философию права как философскую науку о праве, исследующую идею права [1].

Любая правовая система не может существовать без своей идеологии, а философия трудового права в той или иной степени и занимается исследованием идеологии трудового права через призму различных философских течений, которые нашли отражение в данной отрасли права.

Философия не может начинаться и излагаться с каких-то очевидных истин. Философия существует только в развитии, и ее способ изложения есть прежде всего способ исторический. То или иное утверждение может быть истинным только тогда, когда мы смогли представить все основные этапы осмысления данной проблемы. Именно поэтому представляется необходимым провести небольшой исторический экскурс по тому, когда же трудовое право зародилось в России.

Трудовое право, как отрасль права, стали рассматривать только советские ученые. До этого ни в дореволюционной России, ни за рубежом не пытались выделить отдельную отрасль трудового права.

В 1920-е годы в советской науке сложились две крайние позиции: узкая и широкая. Сторонники узкой концепции, такие как М. М. Агарков и М. А. Аржанов, выступали за разделение сферы трудового права с другими отраслями права. В свою очередь, представители широкой концепции, одним из видных представителей которой был Д. М. Генкин, придерживались мнения, что все отношения, связанные с использованием труда, должны быть включены в предмет трудового права. В результате вторая концепция стала официальной.

Рассматривать право, как объект философского исследования во многих отношениях непросто, особенно когда речь идет о трудовом праве. А сегодня «трудовое право — это одна из общецивилизационных ценностей, прочно вошедших в правосознание человечества и являющихся его общим достоянием» [2].

Философия трудового права возникла в 1994 году на основе идей, сформулированных российским ученым Е.Б. Хохловым. Однако развиваться эта область начала лишь недавно, в связи с чем К. Л. Томашевский вполне справедливо определяет ее, как «новое междисциплинарное направление философских и правовых исследований явлений трудовправовой действительности» [3, с. 3]. Вслед за К.Л. Томашевским А.В. Михайлов отмечает: «Философия и право тесно связаны друг с другом в новом направлении, ибо философия трудового права не только вносит свой вклад в терминологию и методологические приемы трудового права, но также расширяет его область, позволяя рассматривать проблемы трудового права с различных философских и мировоззренческих позиций» [4, с. 150].

Вопросы философии трудового права довольно обширны, и не представляется возможным изложить их подробно, однако целью работы является изучить основные моменты этой новой и развивающейся науки.

Основная часть

Вполне логичным представляется начать с онтологии трудового права. Онтология – это «учение о бытии как таковом; раздел философии, изучающий фундаментальные принципы бытия, наиболее общие сущности и категории сущего» [5]. Сущность трудового права довольно тяжело определить, так как само понятие этой отрасли можно рассматривать в различных смыслах. Многие ученые, среди которых А. М. Куренной, И. А. Костян, А. А. Бережнов, Н. Л. Лютов, по-разному понимают сущность трудового права, но сходятся они в одном, а именно в том, что, говоря об онтологии трудового права, нельзя не осветить такие аспекты как: соотношение естественного и позитивного трудового права; субъективное и объективное трудовое право.

Исходя из способа существования (бытия) права, можно выделять естественное и позитивное трудовое право [6]. Естественное трудовое право основано на универсальных принципах справедливости, равенства и человеческого достоинства, которые считаются неотъемлемыми и всеобщими. Позитивное трудовое право, в свою очередь, представляет собой систему норм и правил, установленных законодательством государства для регулирования трудовых отношений.

В случае совпадения естественного и позитивного трудового права, законы и нормы, принятые государством, соответствуют общепризнанным принципам справедливости и человеческого достоинства. Это способствует созданию благоприятной среды для развития трудовых отношений, защите прав работников и обеспечению равноправия на рабочем месте. В таких случаях естественное и позитивное трудовое право дополняют друг друга, обеспечивая эффективную защиту интересов всех сторон трудового процесса.

Однако, в случае расхождения естественного и позитивного трудового права, возникают противоречия и конфликты, которые могут привести к нарушению прав работников и несправедливости в трудовых отношениях. Как пишет К. Л. Томашевский, «если законодательство допускает дискриминацию на основе пола или расы, это может противоречить принципам равенства и справедливости, лежащим в основе естественного трудового права. Для урегулирования расхождений между естественным и позитивным трудовым правом необходимо стремиться к их гармонизации и согласованию, что может быть достигнуто путем пересмотра законодательства на основе принципов справедливости, равенства, гуманизма и всеобщей свободы» [7].

Сущность трудового права можно также рассматривать в объективном и субъективном смысле. «Объективное трудовое право — это система юридических норм, регулирующих трудовые и иные тесно связанные с ними отношения на основе сочетания централизованных и локальных, государственных и договорных средств и приемов правового воздействия» [7, с. 55]. Сущность же субъективного трудового права «состоит в определенной сфере свободы, мере возможного поведения субъекта трудового права, которая принадлежит ему от рождения или на основании законодательства» [7, с. 55]. На наш взгляд, объективное и субъективное трудовое право взаимосвязаны и дополняют друг друга. Объективное право устанавливает рамки и основы для защиты субъективных прав работников, обеспечивая им юридическую защиту и возможность обращения за помощью в случае нарушения. Субъективное же право конкретизирует эти общие нормы, предоставляя работникам конкретные инструменты для защиты своих интересов.

Понятие онтологии трудового права подразумевает изучение его фундаментальных принципов и основ. Выдвинутое В. М. Лебедевым разделение на позитивистскую и социологическую школы трудового права представляет попытку проанализировать доктрину трудового права с точки зрения правовой философии. По его мнению, «к содержанию трудового права следует относить не только его нормы, объединенные в институты, субинституты, части, трудовые правоотношения, но и фактические трудовые и тесно примыкающие к ним отношения» [8, с. 15].

Говоря об онтологии, необходимо также осветить ряд понятий, которые используются в трудовом праве. В связи с чем стоит отметить роль Л. С. Таля и Н. Г. Александрова.

Лев Семенович Таль, видный российский правовед, посвятил значительную часть своих исследований проблеме власти над человеком в гражданском праве. В частности, он рассматривал правовую природу хозяйской (работодательской) власти, которая, по его мнению, возникла из трудового договора и прекращалась вместе с его расторжением [9]. Правовая природа трудового договора находилась во главе угла научно-исследовательской дея-

тельности конца XIX – начала XX вв., где Л. С. Таль сыграл важную роль. Он выделил четыре основных элемента трудового договора, которые впоследствии Н.Г. Александров определит как личный, имущественный и организационный критерии.

Л. С. Таль сформулировал определение трудового договора «как всякой сделки (независимо от отрасли хозяйства и социального положения работника), по которой одно лицо обещает другому приложение своей рабочей силы на определенный и неопределенный срок к его предприятию или хозяйству, в качестве несамостоятельного работника, подчиняясь в пределах, определяемых договором, законом или обычаем, хозяйской власти работодателя и внутреннему порядку его предприятия или хозяйства» [10].

Н. Г. Александров за время своей научной деятельности определил многие постулаты, без которых сейчас невозможно было бы представить науку трудового права. До его монографии еще никто из отечественных авторов не занимался разработкой и исследованием общего учения о трудовом правоотношении. В научной работе сформулирована концепция единого, сложного, длящегося трудового правоотношения, которая нашла свое отражение в действующем ТК РФ.

Н. Г. Александровым также рассматривались вопросы предмета и метода трудового права. Профессор предлагал разграничить две группы общественных отношений, посредством которых совершается труд. «К первой относились общественные отношения, составляющие необходимые предпосылки труда, но не выражающие непосредственной связи между людьми в процессе труда. Вторую группу составляли отношения между людьми непосредственно по поводу применения рабочей силы, т.е. по поводу приведения в действие способности к труду. Эти последние отношения и являются общественно-трудовыми» [11, с. 7].

Трудовое же правоотношение – это «юридическое отношение, выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей; в нем одна сторона (трудящийся) обязана применять свою рабочую силу, включившись в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства) и подчиняясь внутреннему трудовому распорядку последнего, а другая сторона обязана к уплате вознаграждения за труд и к обеспечению условий выполнения работы, безопасных для здоровья трудящегося и благоприятных для производительности труда» [11, с. 132].

Законодательство того времени не содержало определение данного понятия, а Н. Г. Александров сформулировал его достаточно полно, отразив в нем все существенные характеристики.

Отмечая роль Н. Г. Александрова, необходимо обратить внимание на то, что он впервые определил признак обусловленности производных отношений. Ученый отмечал, что эти отношения обусловлены трудовым отноше-

ниям и существуют постольку, поскольку существует само трудовое правоотношение.

Далее хотелось бы поговорить об аксиологии трудового права, которая представляет собой «философское учение о ценностях» [12]. Поскольку XXI век – это век всеобъемлющей и всепоглощающей цифровизации, которая приводит к значительным изменениям в сфере трудового права, оказывая влияние на ценности, лежащие в основе трудовых отношений, нами предлагается рассмотреть влияние цифровизации на изменения в ценностях, которые рассматривает аксиология трудового права.

К.Л. Томашевский считает, что «справедливость – это юридико-нравственное явление, представляющее собой ключевую ценность в трудовом праве» [15, с.80–83].

Одной из ключевых ценностей трудового права, как ранее было сказано, является справедливость, которая подразумевает равное вознаграждение за труд и равные возможности для всех работников. В условиях цифровизации возникают новые вызовы для обеспечения справедливости в трудовых отношениях. Электронные системы учета рабочего времени и оплаты труда позволяют более точно контролировать процесс оплаты труда, что способствует предотвращению случаев несправедливой оплаты и нарушений трудовых прав работников. Одним из основных преимуществ является возможность автоматизации процесса учета рабочего времени. С помощью специализированных программ и приложений работодатели могут отслеживать время прихода и ухода работников, перерывы, отработанные часы и прочие параметры, необходимые для расчета заработной платы. Это позволяет избежать ошибок и споров при определении оплаты труда, а также повышает эффективность управления персоналом. Кроме того, электронные системы учета обеспечивают более надежное хранение информации о трудовой деятельности работников. Поэтому важно разработать четкие правила использования электронных систем учета, которые бы обеспечивали соблюдение законодательства и защиту прав работников.

Справедливость также тесно связана с равенством и свободой. Об этом писали различные философы: от Аристотеля и Гегеля до Дж. Ролза. В. С. Нерсисянц усматривал диалектическое единство справедливости, равенства и свободы, о чем пишут С. Ю. Головина и К. Л. Томашевский: «Идея свободы как нравственно-правовая ценность проявляется через принципы права, прежде всего через принципы свободы труда, свободы трудового договора и свободы объединения» [14].

Свобода в трудовом праве означает возможность выбора работы, самореализации и профессионального развития. В условиях цифровизации возникают новые формы работы, такие как удаленная работа, гибкий график и фриланс, которые расширяют возможности выбора для работников. Однако

необходимо учитывать риски потери свободы и контроля над рабочим процессом при использовании электронных систем учета и мониторинга труда. Равенство в трудовом праве предполагает отсутствие дискриминации по любым признакам и равные возможности для всех работников. В эпоху цифровизации возникают вызовы в области защиты данных и конфиденциальности, которые могут повлиять на равноправие работников. Необходимо обеспечить защиту персональных данных работников при использовании электронных систем учета и обработки информации.

В рамках аксиологического аспекта стоит поговорить о ценностях трудового права, которые затрагиваются в процессе автоматизации заключения договоров. Начнем с принципа свободы договора. Традиционно трудовое право предполагает равенство сторон при заключении трудового договора, а также защиту интересов работника от недобросовестных условий труда. Однако, при автоматизированном заключении договоров с использованием специализированных программ и алгоритмов, возможно ограничение свободы выбора и независимости работника при составлении условий трудового договора. Другой важной ценностью трудового права, которая может быть затронута при автоматизированном заключении договоров, является принцип социальной защиты работников. Трудовое право направлено на обеспечение равных возможностей для всех работников и защиту их прав и интересов. При использовании автоматизированных систем заключения договоров может возникнуть риск ущемления социальных гарантий работников и их защиты от недобросовестных практик со стороны работодателя.

Таким образом, автоматизация процесса заключения договоров в корпорациях представляет собой сложное взаимодействие между технологическими инновациями и ценностями трудового права. Для обеспечения сбалансированного развития этого процесса необходимо учитывать и соблюдать основные принципы трудового права, обеспечивая защиту интересов всех сторон трудовых отношений. Однако нужно помнить о том, что «право, помимо соответствия справедливости, формальному равенству, всеобщей и равной меры свободы и гуманизма, должно быть формально определено, нормативно и пользоваться поддержкой со стороны государства» [13, с. 221].

Заключение

Подводя итог, хотелось бы подчеркнуть, что на данный момент проводятся теоретические исследования философии трудового права, однако это междисциплинарное направление настолько обширно, что не представляется возможным так быстро говорить о больших результатах и прогнозах. Тем не менее об определенных перспективах развития все же можно поговорить. Как справедливо заметил А.В. Михайлов, трудовое законодательство многих европейских стран, включая Россию, нуждается в его дополнении общечело-

веческими нормами гуманизма, поскольку человек занимает центристское положение в цепи философия – трудовое право [4, с. 161].

Философия трудового права коренится в принципах социальной справедливости, человеческого достоинства, гуманизма и экономической эффективности. Эти законы направлены на защиту работников от эксплуатации и обеспечивают правовую основу для содействия здоровым отношениям между работодателем и работником. Перспективы развития философии трудового права, на наш взгляд, заключаются в развитии идей, направленных на «обеспечение естественных трудовых прав прежде всего работника, разработку и обоснование такого порядка регулирования трудовых и связанных с ними отношений, при котором нравственно-правовые идеи всеобщей свободы, формального равенства, справедливости и гуманизма пронизывают эти отношения» [3, с. 4], а также в обосновании реформирования трудового законодательства.

Список цитированных источников

1. Философия права: учебник / О. Г. Данильян, Л. Д. Байрачная, С. И. Максимов и др. / под ред. О. Г. Данильяна. М.: Эксмо, 2007. С. 9.
2. Киселев И. Я., Душников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / под ред. М. В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008. С. 32.
3. Томашевский К. Л. Философия трудового права – новое направление междисциплинарных философско-правовых исследований // Трудовое право. 2006. № 7. С. 3–4.
4. Михайлов А. В. Философские аспекты трудового права // Киберленинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/filosofskie-aspekty-trudovogo-prava/viewer> (дата обращения: 01.04.2024).
5. Философский энциклопедический словарь / редколл.: С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев и др. 2-е изд. М., 1989. С. 443.
6. Гурвич Г. Д. Философия и социология права: избр. соч. / пер. М. В. Антонова, Л. В. Ворониной. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004.
7. Томашевский К. Л. Трудоправовая онтология и аксиология // Российский ежегодник трудового права. 2008. № 4. С. 55.
8. Лебедев В. М. Теоретические основы Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2003. № 11. С. 15.
9. Таль Л. С. Проблема власти над человеком в гражданском праве // Юридический вестник. 1913. III. С. 103–140.
10. Таль, Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.
11. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. С. 7.

12. Словарь иностранных слов. 7-е изд., перераб. М.: Русский язык, 1980. С. 23.

13. Томашевский К. Л. Аксиология трудового права как учение о ценностях в сфере труда // Российский журнал правовых исследований. 2017. № 1(10). С. 220–228.

14. Головина С. Ю., Томашевский К. Л. Аксиологические начала трудового права в основополагающих принципах отрасли (на примере Беларуси и России) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2023. Т. 14. Вып. 2. С. 337–355.

15. Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / науч. ред. О. С. Курылева. Минск: Изд. центр БГУ, 2009. 335 с.

Курышов Валерий Валерьевич

науч. рук.: Потапов А. В., к. ю. н., асс.,

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,

г. Москва, Россия

ВКЛАД УЧЕНИЯ Л. С. ТАЛЯ В РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация. Учение Л. С. Таля о правовой природе трудового договора возникло в связи с бурным развитием торговых отношений в Европе. Рост рабочего и профсоюзного движения, результаты исследований отношений наемных работников и работодателя – все это заставило юристов по-новому взглянуть на институт личного найма, а также задуматься об образовании новой отрасли права. В Европе первым государством, которое отделило трудовые правоотношения от гражданских, стал СССР. Однако исследования Л. С. Таля остались главной материей для погружения в трудовое право как сто лет назад, так и сейчас. Целью настоящей работы является показать всю значимость учения Л. С. Таля как для теории, так и для практики в современных трудовых отношениях.

Ключевые слова: труд, договор, правоотношения, власть, личность, наем.

Введение

До Л. С. Таля не существовало учения, которое бы выделяло трудовые правоотношения из отрасли гражданского права. В середине XIX века Д. И. Мейер рассуждал о предмете частного права, где установил, что основным элементом разграничения частного и публичного права являются имущественные правоотношения [8, с. 45]. Замечательно дополняет позицию

Д. И. Мейера последний классик российской цивилистики И. А. Покровский, который сделал вывод, что в частных правоотношениях преобладает свобода личности, что отлично сочетается с учением пандектистов начала XIX века [9, с. 52]. И.А. Покровский основывал свой вывод на естественных правах человека, которых он не может быть лишен в силу человеческой природы [7, с. 8]. В статье предпринята попытка оценить влияние идей Л. С. Таля и некоторых дореволюционных цивилистов на советское и современное трудовое право.

Основная часть

Д. И. Мейер определял договор личного найма, где одно лицо обязуется выполнить материальные или нематериальные работы посредством своего личного труда, а другое лицо выплачивает вознаграждение за его труд [8, с. 653]. Современный юрист с точностью бы определил это соглашение как трудовой договор, однако цивилистика эпохи промышленного капитализма преследовала цель беспощадного извлечения прибыли благодаря наемному труду бесправных лиц [5, с. 110]. Понятие личного найма станет отправной точкой для изучения предпосылок обособления трудового права. Личный найм – это договор, в силу которого одно лицо за вознаграждение приобретает право временного пользования услугами другого лица [14, с. 555]. Для разных видов найма выделялись их существенные признаки. К таковым относились: договор (1); пользование чужим трудом (2), осуществляемое на время (3); заканчивающийся вознаграждением трудящегося (5).

Договор предполагает соглашение двух лиц об использовании труда одного из них, в том числе на основе родительской власти. Чужой труд должен проявляться в личном применении своих сил для достижения намеченного результата, порой с использованием личных материалов. Временное осуществление обязательства не должно быть вечным, но на срок, не противоречащий закону. Кассационное решение Сената № 676 за 1871 год установило, что если занявший денежную сумму не желает ее возвращать вовремя, то может быть принудительно установлен договор личного найма прислуги либо домашнего учителя.

Таковой порядок будет действовать до прекращения обязательства или если на то выйдет новое законное постановление. Возмездность в таковых правоотношениях означала, что нанявшийся может довольствоваться любым вознаграждением, полученным при исполнении обязательства, даже если это чаевые, оставленные официанту. Да, такое странное предоставление было установлено кассационным решением Сената № 99 за 1909 год [14, с. 557]. Конечно, существовала основная оплата труда, именовавшаяся рядной платой, которая не всегда соответствовала воле обеих сторон [8, с. 656].

Г. Ф. Шершеневич не был удовлетворен таковым положением личного найма. Еще бы, в России законодательство о личном найме рабочих, о предо-

ставляемых гарантиях, о льготах трудящимся не соблюдалось большинством нанимателей. Первым нормативным актом, который закреплял отношения между рабочим и фабрикантом являлось «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» от 24.05.1835. В 1882 году был запрещен ночной труд женщин и детей до 10 лет. Далее были изданы «Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих», которое стало итогом стачек в некоторых губерниях Российской Империи. В 1913 году был издан Устав о промышленном труде, суть первый полноценный кодифицированный акт из тех законов, что были изданы ранее.

Примечательно, что в начале XX века ни одна из европейских держав не отмечало трудовое право, как отдельную отрасль, закреплявшую отношения между нанимателем и нанимающимся, включая особенности данных правоотношений. Попытки выявить особые отношения в области применения труда существовали и в Древнем Риме, в Средневековье и Новое время. Однако романисты и пандектисты XIX века разрабатывают теории и способы, как бы надлежащим образом обособить трудовые отношения от общего гражданского права [6, с. 17]. Поэтому правовой дуализм был свойственен не только в отношении торгового и гражданского права, но и гражданского и трудового права [5, с. 77].

А. М. Лушников предполагает, что бессмысленно было выделение новой отрасли права, ведь изучаемые в рамках политической экономии проблемы и понятийный аппарат совпадали с проблемами и категориями современного трудового права [6, с. 8]. В это же время российский цивилист Л. С. Таль отличился от остальных ученых и, как многие считают, стал основоположником трудового права в России. Венцом его научной деятельности стал «Трудовой договор», изданный в 1913 году.

В этом произведении Л. С. Таль выделил существенные черты трудовых правоотношений. Прежде всего, труд нанимающегося нельзя называть товаром или объектом правоотношений. Прочие цивилисты не соглашались с Л. С. Талем, так как они считали, что труд можно назвать чужим действием, которое осуществляется в пользу другого [13, с. 105]. Но Л. С. Таль решительно выступал против такого однообразного подхода, ведь человек «по воззрению культурных народов, не может быть предметом имущественных сделок» [10, с. 235]. Профессор Зильбершмидт писал, что труд есть всегда личная деятельность, возникающая на основе длительного отношения между работником и работодателем [1, с. 95].

Л. С. Таль опубликовал свое исследование в самый подходящий момент, ведь только что принятый Устав о промышленном труде был прокомментирован Начальником отделения Промышленного труда Министерства торговли и промышленности В. В. Громаном как акт, который должен был быть принят в сию минуту [6, с. 30]. Л. С. Талю было этого мало. Будучи профессором Московско-

го университета, он собрал кружок студентов-любителей гражданского права, где обсуждались преимущественно вопросы трудовых отношений.

Во время революции 1905–1907 гг. Л. С. Таль в рабочем вопросе выступал за введение 8-часового рабочего дня, обязательное страхование рабочих за счет предпринимателей, предоставление свободы союзов, стачек, собраний [6, с. 87]. Видно, что правовое установление тех институтов, которые в современности являются более чем приемлемыми, в начале минувшего века существовали на уровне законопроекта. Некоторые цивилисты того времени охотно соглашались с мнением Л. С. Таля. К таковым можно отнести В. М. Гордона и Б. В. Чредина. Именно они в первые годы существования советского государства вкладывали в первые социалистические нормы о труде идеи, которые когда-то предлагались Л. С. Талем [6, с. 93].

Основными признаками данного права являются: хозяйская власть (1), нормативные соглашения (2) и трудовой договор (3). Л. С. Таль не полностью раскрыл данные признаки, что в дальнейшем позволило Н. Г. Александрову и Л. Я. Гинцбургу дополнить признаки трудовых отношений: нанимающийся обещает предоставление своей рабочей силы в пользу чужого хозяйства (1); от нанявшегося требуется личное использование работы (2); соблюдать внутренний распорядок (3); получение вознаграждение за свой труд (4) [6, с. 95].

Нельзя не сказать о делении Л. С. Таля источников трудового права. По его мнению, источники трудового права делятся на частные и публичные. Частные источники основаны на актах, издаваемых работодателем. Публичные же акты издаются государством с целью надзора и контролю за соблюдением трудового законодательства. При двойном наблюдении за рабочим, как со стороны государства, так со стороны работодателя возникает и двойное подчинение. Первая власть – власть государства, устанавливающая основные обязанности работника, вторая власть – устанавливает определенные обязанности работника и отношения власти-подчинения с работодателем.

Вторая власть по Л. С. Талю именуется хозяйской властью [6, с. 97]. Суть хозяйской власти состоит в обязательном соблюдении работником поручений, определяющей трудовые обязанности, в противном случае следуют карательные меры, установленные дисциплинарным актом. Особенно Л. С. Талем подчеркивался принцип, что хозяин может в отведенных ему границах пользоваться для указанной цели средствами, которыми он фактически располагает, не прибегая к помощи государства [12, с. 34]. Это право работодателя является его самозащитой, но ограниченной законом. Исходя из такой дихотомии Л. С. Таль делает вывод, что трудовое право является смесью частного и публичного права [7, с. 11].

Несмотря на буржуазность таких взглядов, советские ученые-правоведы взяли за основу изучения трудовых отношений его понятия трудового договора, хозяйской власти. Советские правоведы прямо заимствовали

понятия Л. С. Таля для своих работ. Например, Л. С. Таль писал, что если общественные отношения установлены нормами права, то трудовой договор является такой же нормой, но для работника и работодателя. И.А. Трахтенберг в согласии писал, что рабочий договор является выражением фактических отношений между работодателем и наемным рабочим [12, с. 5].

В тот же год, когда И. А. Трахтенберг придал трудовым отношениям договорный характер, был принят первый КЗоТ, который намеренно не давал определения трудовому договору. Вместо него существовало три формы применения труда: организованное сотрудничество (1); предоставление индивидуальных личных услуг (2); выполнение определенной работы (3) [6, с. 101]. Автором такого невзрачного решения можно назвать В. И. Ленина, который считал, что диктатура пролетариата не должна быть связана никакими законами [7, с. 15]. К середине XX века законодательство СССР пренебрегало всеми основными правами человека, поэтому речи о свободе в трудовых отношениях быть не могло. При таком колоссальном давлении на доктрину, ученые дореволюционной закалки продолжали настаивать на классическом воззрении на трудовые отношения, как это делал Л. С. Таль. К. М. Варшавский, опираясь на уже новый КЗоТ 1922 г. выделял следующие существенные признаки трудового договора: наличие соглашения сторон (1); обязанность одной стороны предоставить рабочую силу другой (2); обязанность этой другой стороны уплатить вознаграждение (3) [7, с. 115].

Еще одним важным выводом Л. С. Таля является природа коллективного договора. Ученый считал, что коллективный договор носит смешанный характер, ведь на основе его устанавливаются остальные индивидуальные трудовые договоры. Отличием от обыкновенного договора является то, что работодатель заключает договор с многочисленными лицами (профсоюз), а не отдельным работником. Свое развитие таковые договоры получили именно после февраля 1917 года, так как в Российской Империи их роль была совсем незначительна [6, с. 103].

Уже после октября 1917 года коллективные договоры вновь вернулись к нулю в лету [7, с. 16]. История не раз показывала свою цикличность, что после волны давления начинается прибой свободы. С. С. Алексеев считал, что из всех советских отраслей права именно трудовое право отличается благородными социалистическими элементами, направленными на защиту личности [2, с. 506]. Вывод абсолютно верный, так как трудовое право есть право социальное, которое призвано устанавливать равные, основанные на законе отношения между лицами не равными на экономическом (материальном) уровне.

Основы законодательства СССР 1970 года придали новое значение понятию трудового договора, под которым понималось соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квали-

фикации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Такое же определение сохранилось в КЗоТ РСФСР 1971 г. [4, с. 42].

С принятием Конституции 1993 г. Российская Федерация приобрела статус социального государства. В Трудовом кодексе 2001 года присутствуют цели трудового законодательства: установление государственных гарантий трудовых прав, свобод граждан при выборе трудовой деятельности, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. В ст. 1 ТК РФ описаны основные задачи трудового законодательства: создание необходимых правовых усилий для достижения лучшего согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также управление трудовыми отношениями.

Еще одним «компасом» современного трудового права являются его принципы, которые применяются при разрешении трудовых споров, такие как свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда и многие другие. Одним из краеугольных принципов современного трудового права является принцип свободы труда. Каждый имеет право заниматься трудом как он желает в соответствии с законом.

Понятие трудового договора в ч. 1 ст. 56 ТК РФ не сильно отличается от понятия, приведенного выше. Изменения больше носят внешний характер, в частности работник отныне выполняет не работу, а трудовую функцию. Или то, что работник обязан соблюдать правила внутреннего распорядка, а не подчиняться ему. Из новелл можно выделить обязанность работодателя обеспечить работнику, предусмотренные законом и иными актами надлежащие условия труда [4, с. 44].

Принципиальным является положение ч. 2 ст. 9 ТК РФ, прямо запретившее включение в договоры всех уровней и соглашения условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если же такие условия и окажутся включенными в указанные акты, то они не подлежат применению. Ничтожны и те соглашения, которые запрещают после увольнения работать у конкурентов бывшего работодателя.

Факт того, что принципы и идеи, заложенные Л. С. Талем сохранились в современном трудовом праве не оспорим. Некоторые современные ученые не соглашались с обособлением трудового права, но зря. Наемный и личный труд по договору подряда или оказания услуг отличаются по многим положе-

ниям. Так, наемный труд ставит работника в зависимое от работодателя положение, ведь он соблюдает распорядок, установленный работодателем. Работник осуществляет свою деятельность на благо работодателю в определенное последнее время. А. А. Бережнов и С. А. Саурин смело разбивают аргументы Р. С. Бевзенко и А. В. Егорова, которые в ходе очного обсуждения сравнивали трудовой договор с гражданско-правовым абонентским договором, суть договором по приложению усилий [3, с. 7].

Да, сходства есть, однако работник, в отличие от исполнителя по абонентскому договору, вправе требовать от работодателя предоставления ему работы, обусловленной трудовым договором, а работодатель обязан такую работу предоставить, иная ситуация карается административным штрафом. В рамках трудового правоотношения работник вливается в деятельность работодателя и взаимодействует с иными работниками, в том числе посредством осуществления своего права на объединения и на участие в социальном партнерстве. Также деятельность работника связана с одним работодателем [3, с. 8].

Также высказывались мнения о сходстве расторжения трудового договора по правилам реституции вследствие недействительности сделки. Да, стороны возвращаются в исходное состояние, но тот стаж и тот труд, который осуществил работник, должны быть полностью оплачены работодателем, а не возвращены ему обратно. Последнее положение также карается административным штрафом. Оттого не стоит и не следует смешивать гражданское и трудовое законодательство, ведь их пути давно разошлись [3, с. 9].

Заключение

Трудовое право России претерпело множество изменений ввиду смены трех политических режимов, глав государств, представительных органов. Стоит выразить благодарность ученым отрасли трудового права в том, что благодаря их деятельности были сохранены и пронесены сквозь года разработки Л. С. Талля. Благодаря Л. С. Талю российское трудовое право обособилось в отдельную от гражданского права отрасль. Хозяйская власть превратилась в соблюдение трудового распорядка работником под руководством работодателя. Договор о личном найме превратился в трудовой договор, а взаимное страхование рабочих, существовавшее в Российской Империи, усовершенствовалось в гарантии, льготы, а также страховку со стороны государства и работодателя.

Переход к постиндустриальному обществу ознаменовал новую веху в трудовом праве, которое будет совершенствоваться и далее, как это было есть и будет [6, с. 18]. Исходя из вышесказанного можно сказать, что с принятием Трудового кодекса в 2001 г. законодатель Российской Федерации вернул идеалы науки трудового права начала XX века, которые выработал Л. С. Таль и придал роль трудовому праву больше значение публичной отрасли права, чем частному праву. Хозяйская власть, трудовой договор, возмездность трудовых

отношений, труд как работа личности, а не товар – все эти идеалы Л. С. Таль привнес в современное трудовое право России. Надеемся, что законодатель будет продолжать соблюдать интересы как работодателя, так и работника во благо им обоим, предприятию и всему Российскому государству.

Список цитированных источников

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. 336 с.
2. Алексеев С.С. Право: азбука-теория-философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
3. Бережнов А. А., Саурин С. А. К вопросу о соотношении трудового и гражданского права // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 6–9.
4. Балицкий К. С. Влияние доктрины трудового права на формирование законодательной дефиниции понятия «трудовой договор» // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3. С. 41–46.
5. Иоффе О. С. Избранные труды по гражданскому праву. Из истории цивилистической мысли. Гражданское правоотношение. Критика теории «хозяйственного права». М.: Статут, 2020. 782 с.
6. Лушников А. М. Наука трудового права: историко-правовые очерки в лицах и событиях. М.: Проспект, 2003. 229 с.
7. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М.: Проспект, 2003. 448 с.
8. Мейер Д. И. Русское гражданское право. М.: Статут, 2023. 846 с.
9. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М.: Статут, 2020. 351 с.
10. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общее учение. Ярославль: Типография Губернского Правления, 1913. 432 с.
11. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Московское научное издательство, 1918. 224 с.
12. Трахтенберг И. А. Коллективный договор. Харьков: Издательство товарищества потребителей Юга России, 1918. 80 с.
13. Хвостов В. М. Система римского права. I. Часть общая: конспект лекций. М.: Склад издания в книжных магазинах Н. П. Карбасникова, 1908. 200 с.
14. Шершеневич Г. Ф. Учебник русского гражданского права. М.: Статут, 2021. 838 с.

Раздел 2

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ОБЩЕПРИЗНАННЫХ ПРИНЦИПОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Катышева Ирина Игоревна,
науч. рук.: Смирнов Д.А., к. ю. н., доцент,
Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В данной работе рассматривается проблема дискриминации работников в сфере труда. Автором был проведен анализ принципа запрета дискриминации, который нашел свое отражение в Конвенции Международной организации труда № 111, Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ. Дополнительно был рассмотрен вопрос, который касается сложности судебной практики по делам о дискриминации, поскольку существует проблема доказывания фактов дискриминации перед судом.

Ключевые слова: трудовое право, дискриминация, дифференциация, права работника, защита прав в суде, способы доказывания дискриминации

Введение

Трудовые отношения представляют собой область общественных отношений, где всегда были и остаются актуальны проблемы, связанные с дискриминацией работников. Недопущение дискриминации важно для социально-экономического развития государства и влияет на эффективность трудовой деятельности. Международная организация труда (МОТ) играет ключевую роль в решении этой проблемы, сосредотачиваясь на достойном труде, создании новых рабочих мест, искоренении детского труда, повышении профессионального уровня работников, безопасности и гигиене труда, защите прав трудящихся-мигрантов и других аспектах. Миссия МОТ заключается

в помощи людям найти достойную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства, сотрудничая с работниками, работодателями и правительствами для создания новых форм занятости, рынков труда и образовательных программ. Организация также взаимодействует с другими международными организациями, такими как ВТО, Всемирный банк и МВФ, по вопросам достойного труда.

По данным «на сегодняшний день вопрос дискриминации в сфере труда является актуальным и острым. В качестве статистических данных обратимся к опросу, который проводился Российским государственным агентством федерального уровня «ТАСС». По итогам опроса около 40 % респондентов сталкивались с дискриминацией в сфере труда» [1] (в 2022 году было опрошено 1 600 респондентов в возрасте от 18 лет). В качестве примеров дискриминации граждане приводили примеры вопросов, которые интересуют работодателей, например, вопросы, связанные с возрастом потенциального работника, его семейным положением, наличием детей. Дискриминация включает в себя «любое различие, предпочтение или отказ по расовому признаку, полу, религиозным убеждениям и т.п., которые приводят к нарушению равенства возможностей или нарушению равенства возможностей в сфере трудовой занятости» [15].

Дискриминация существует повсеместно и получила достаточно большую распространенность. На борьбу с ней нацелены многие антидискриминационные движения. Своей целью они считают искоренение дискриминации как социального и правового явления. В соответствии со статьей 19 Конституции РФ все члены общества равны, независимо от признаков социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Принцип равенства прав и свобод человека установлен как один из основополагающих принципов во взаимоотношениях между человеком и государством. Он закрепляется различными международными правовыми актами и нормативными актами государств.

Основные положения, устанавливающие запрет на дискриминацию в трудовых отношениях, содержатся в ч. 1 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). В свою очередь ст. 3 ТК РФ прямо устанавливается запрет дискриминации.

Важным является показатель запрета дискриминации относительно отдельных категорий работников в международных актах. Это свидетельствует не только о наличии, но и о разнообразии дискриминации на практике.

Основная часть

Если углубиться в этимологию термина «дискриминация», то мы узнаем, что оно произошло от латинского слова «discriminatio», что в переводе означает «различие» [2, с. 35]. Данный термин является общеправовым

и в широком смысле определяет ущемление прав тех или иных лиц по сравнению с равно сопоставимыми объектами.

Международное регулирование принципа запрета дискриминации в сфере труда, представляют собой систему международных документов общего и специального характера. В них включены Конвенции и Рекомендации Международной организации труда (МОТ), касающиеся обеспечения равенства в труде и предотвращения дискриминации по отношению к определенным группам работников. Эти акты включают в себя, например, Конвенцию №100 о равной оплате труда [3], Конвенцию № 111 о запрете дискриминации в области труда и занятости [4], и другие. Положения этих конвенций конкретизируют и развивают обширные рекомендации МОТ.

Как отмечается в учебной литературе, «Конвенция № 111 о предотвращении дискриминации в трудовой сфере, принятая в 1958 году, обязывает государства разрабатывать и проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения в рабочей сфере с целью устранения любой формы дискриминации.

Конвенция определяет дискриминацию как любое различие, исключение или предпочтение, основанное на расе, цвете кожи, поле, религии, политических убеждениях, иных характеристиках, которые могут привести к нарушению равенства возможностей в трудовой сфере» [15]. Она также учитывает «компенсирующие меры», которые могут предоставляться для обеспечения равенства возможностей категориям работников, нуждающихся в дополнительной защите. Конвенция запрещает как прямую, так и косвенную дискриминацию.

В Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998) провозглашено недопущение дискриминации в области труда и занятий в качестве одного из фундаментальных принципов правового регулирования трудовых отношений. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958) по мнению Е.С. Герасимовой и Ю. П. Орловского «дает определение дискриминации, содержащее два признака, характеризующих это понятие:

1. Дискриминацией считается не основанное на деловых качествах и содержании труда различие, исключение или предпочтение.

2. Это различие, исключение или предпочтение должно приводить к ликвидации или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий» [5].

В Российской Федерации основы законодательной защиты от дискриминации закреплены в Конституции РФ [6], в Трудовом кодексе [7] и других нормативных актах. Однако возникают случаи нарушения положений МОТ и Трудового кодекса, когда работодатели требуют выполнения определенных

условий при приеме на работу, связанных с возрастом, полом и другими критериями.

Например, рассматривалось дело по жалобе А. Е. Остаева о неконституционности ч. 4 ст. 261 ТК РФ, «содержащей дискриминационные положения в отношении отца, который является основным кормильцем в семье. Конституционный Суд РФ признал данное положение несоответствующим Конституции РФ, так как оно исключало отца как единственного кормильца многодетной семьи из возможности пользоваться определенными гарантиями при увольнении, предоставляемыми матерям в аналогичной ситуации» [8].

Я считаю, что многие работники сталкиваются с дискриминацией в трудовых отношениях, при этом далеко не все лица, подвергшиеся такой дискриминации, обращаются в суд за защитой своих нарушенных прав, что приводит к увеличению латентности.

От понятия дискриминации в трудовой сфере необходимо отличать понятие дифференциации трудового законодательства, определение которой содержится в части 3 статьи 3 ТК РФ: «не является дискриминацией установление различий, исключений, и предпочтений, или ограничение прав работников, которые, определяются свойственными данной форме трудовой деятельности требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены специальной заботой государства о лицах, которые нуждаются в повышенной социальной и правовой защите».

Стоит заметить, что дифференциация нужна для обеспечения «выравнивания» условий труда работников путем предоставления дополнительных различий, исключений и преимуществ в связи с вредными, тяжелыми условиями труда. Перечень оснований дифференциации в указанных случаях является открытым и может устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, а не только законодательством РФ.

На наш взгляд, является законодательным упущением отсутствие в тексте ТК РФ дефиниций терминов «дифференциация» и «дискриминация». В статьях присутствует указание на недопустимость этого явления, однако четкого закрепления нет. При трудоустройстве работодатель должен акцентировать внимание на профессиональных и деловых качествах работника.

Разъяснения относительно понятия «деловые качества работника» были произведены в Постановлении Пленума Верховного суда РФ «О применении судами РФ ТК РФ» [9]. Оно включает «способности физического лица выполнить определенную трудовую функцию с учетом его профессиональной квалификации, личностных качеств и опыта работы» [9]. Однако Пленум не дает исчерпывающего закрытого перечня деловых качеств работника, что может ставить работника в невыгодное положение.

С термином «деловые качества» приходится сталкиваться довольно часто, но закрепления в ТК РФ данный термин так и не получил. Чтобы отгра-

ничить деловые качества работника от его дискриминации, необходимо обратиться к Постановлению Пленума Верховного суда, хотя было бы гораздо проще включить отдельную статью в ТК РФ, которая раскроет и даст характеристику.

Судебная практика в вопросах дискриминации довольно разнообразна, например, «Засельцовский районный суд г. Новосибирск вынес решение по делу, где оспаривалось незаконное увольнение сотрудника в связи с его вероисповеданием. Главным основанием возникновения разногласий между работником и работодателем явился тот факт, что работница стала исповедовать ислам. Женщина начала носить религиозные одеяния. Заместитель директора по персоналу решил выяснить, с чем связано изменение ее внешнего вида, работница попросила не ущемлять ее права. Далее на нее были составлены дисциплинарные взыскания. Позднее, исходя из этих оснований, ее уволили. Суд, изучив и оценив каждое из дисциплинарных взысканий, принял решение, что приказ об увольнении истца подлежит отмене. Решение суда заключалось в отмене приказа, восстановлении истца на должности, в оформлении дубликата трудовой книжки без записи об увольнении, а также в удовлетворении исковых требований истца» [1; 10].

В ТК РФ перечень оснований дискриминации является открытым, на мой взгляд, на практике это приводит к смешению дискриминации и дифференциации. Однако открытый перечень дает возможность суду расширительно толковать дискриминационные основания.

На наш взгляд, ситуация на рынке труда нуждается в закреплении новых норм, которые бы позволяли работнику быть более защищенным субъектом трудовых правоотношений. Необходимо начать с закрепления легальной дефиниции дискриминации, которая может быть сформулирована следующим образом: дискриминация – это нарушение принципа равенства, представляющее собой «всякое различие, а именно исключение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения» [15], а также на иных признаках, не связанных с деловыми качествами работника и не относящееся к специальным категориям работников, в отношении которых установлена особая правовая регламентация трудовых отношений.

Ю. С. Хандкаров отмечает: «Важной проблемой в области дискриминации остается сложность доказывания факта дискриминации в суде. При наличии в отечественной правовой системе материальных норм, относящихся к равноправию и запрещению дискриминации, в ней явно не хватает процессуальных гарантий, позволявших на практике применять указанные нормы» [16].

Е. А. Исаева замечает, что механизмы защиты и восстановления нарушенных прав в Российской Федерации разработаны крайне плохо. Как

утверждает автор, иск о дискриминации – это всегда обжалование определенного действия или бездействия работодателя. Но при этом у работника есть выбор в оформлении искового заявления:

- заявить иск о признании какого-либо действия или бездействия работодателя незаконным, а в качестве оснований приводить доводы, в том числе и о дискриминационности этого действия;

- заявить одновременно два требования: иск о признании какого-либо действия или бездействия работодателя незаконным, и иск о признании этого действия, системы действий или бездействия дискриминационным;

- заявить полностью самостоятельный иск о признании какого-либо действия, системы действий или бездействия работодателя дискриминационными [11, с. 79].

На практике попытки работников в РФ защищать свои права встречаются с сопротивлением. Согласимся с мнением Ю. С. Хандкаров о том, что «перераспределение бремени доказывания в делах о дискриминации путем частичного переложения его на ответчика необходимо для того, чтобы обеспечить работников эффективным средством защиты от дискриминации. За трудовую дискриминацию в России работодателя можно привлечь к административной ответственности по ст. ст. 5.62, 13.11.1 КоАП РФ [12], а также к уголовной ответственности по ст. ст. 136, 144.1, 145 УК РФ [13] и материальной ответственности в форме выплаты пострадавшему лицу компенсации» [16].

Согласно ст. 45 Конституции РФ, существует государственная гарантия защиты прав и свобод человека и гражданина всеми незапрещенными способами. В трудовом праве встречаются 2 способа защиты прав: юрисдикционный и неюрисдикционный.

Юрисдикционный способ защиты заключается в обращении в судебные органы (посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства). Споры, возникающие в трудовых правоотношениях в России, рассматриваются судами общей юрисдикции. Как правило, это районные суды, служащие первой инстанцией.

Внесудебный порядок защиты трудовых прав работников, как правило, осуществляется органами прокуратуры. При обнаружении нарушения принципа запрета дискриминации конкретными субъектами, можно воспользоваться правилами Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [14], который «наделяет органы прокуратуры полномочиями, благодаря которым органы прокуратуры способны помочь лицам, подвергшимся дискриминации и не допустить массовые проявления дискриминации в области труда» [17].

При фиксировании нарушений в сфере труда прокурор применяет одну из следующих мер реагирования:

- принесение протеста на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу, либо обращение в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством Российской Федерации;
- внесение представления об устранении нарушений закона в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенные нарушения;
- письменное уведомление в целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях;
- выступать в суде, в интересах лиц, ставших жертвами дискриминации;
- принять меры, по привлечению лица к ответственности (уголовной или административной) за нарушение принципа запрета дискриминации.

Заключение

Дискриминация на рынке труда – довольно распространенное явление. Это может быть определено как неравные возможности работников с одинаковой производительностью или неравное отношение к работникам со стороны работодателя, общества, государства. В заключении хочу отметить, что на практике довольно трудно доказать факт дискриминации по отношению к работнику или кандидату на работу.

В отечественном юридическом сообществе неоднократно высказывалась идея, которая подразумевает необходимость перераспределения бремени доказывания дискриминации на работе с истца на ответчика или между ними.

Также необходимо сформулировать способы упрощения доказательств дискриминации на рабочем месте, они могут включать в себя:

- более гибкий судебный подход к применению аудио- и видеозаписей в качестве доказательств;
- возможность использовать статистические данные о данном работодателе и других работодателях, демонстрирующих различное обращение с определенными группами работников;

Российское законодательство о труде в целом соответствует международным стандартам в этой сфере, что позволяет гражданам России полностью защищать свои интересы и права, нарушенные в рабочей среде. Однако, на мой взгляд, есть ряд законодательных упущений:

1. Отсутствуют дефиниции терминов «дискриминация» и «дифференциации», что неизбежно ведет к сложности отграничения одного понятия от другого, а равно злоупотребление работодателем своим правом;
2. Не хватает закрепления в ТК РФ понятия «деловые качества работника» и что к ним следует относить;
3. Довольно низкая материальная ответственность дискриминирующей стороны.

Список цитированных источников

1. Москаленко С. П., Присекин А. В., Рогозная Д. Е. Проблема дискриминации в современных условиях трудоустройства // Закон и право. 2022. № 7. С.110–116.

2. Маршалок Н. В., Ульянова И.Л. Латинские термины в современном международном праве: Латинско-русский, русско-латинский словарь / Маршалок Н. В., Ульянова И. Л. М.: Статут, 2015. 297 с.

3. Конвенция № 100 Международной организации труда «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс».

4. Конвенция Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс».

5. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / отв. ред. Ю. П. Орловский; ред.-сост. Е. С. Герасимова. М.: Юрайт, 2014. 854 с.

6. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. 01.07.2020. № 32. Ст. 3301.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.02.2024) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

8. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» // СПС «Консультант Плюс».

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

10. Решение Заельцовского районного суда Новосибирска от 21.02.2017 по делу № 2-201/ 2017 // СПС «КонсультантПлюс».

11. Исаева Е. А. Проблема доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях. Ярославль.: Изд-во Курган. гос. ун-та, 2009.

12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2024) // Российская газета. № 256. 31.12.2001

13. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 14.02.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.02.2024) // Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

14. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1992. № 31. Ст. 4472 (с изм. и доп.).

15. Трудовое право России: учеб. / под общ. ред. А. М. Куренного; 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2021. 739 с.

16. Хандкаров Ю. С. Запрещение дискриминации в сфере труда: современное российское регулирование и перспективы его развития // Вопросы российской юстиции. 2020. № 7. С. 390-401.

17. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. проф. В. Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 382 с.

Мощенко Виктория Владимировна,
науч. рук.: Бережнов А.А., к. ю. н., доцент,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА НЕДОПУСТИМОСТИ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

Аннотация. В статье затронуты теоретические проблемы понимания общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом сторонами трудовых правоотношений. Приведено сравнение злоупотребления правом с правонарушением и правомерным поведением. Также в статье рассмотрены случаи злоупотребления правом сторонами трудовых отношений. Проанализирована практика применения данного принципа судами общей юрисдикции.

Ключевые слова: принцип недопустимости злоупотребления правом, добросовестное поведение, субъективное право, пределы реализации прав, правонарушение, судебная практика.

Введение

Приступая к анализу категории злоупотребления правом в трудовых отношениях, мы сталкиваемся с проблемой: законодатель не закрепил принцип недопустимости злоупотребления правом в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ). Только две статьи ТК РФ содержат упоминание о злоупотреблениях – они определяют принципы деятельности, основные полномочия и

задачи федеральной инспекции труда и не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [8; стр.121].

Однако принцип недопустимости злоупотребления правом основан на ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, где сказано, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Данная норма регламентирует границы практического осуществления субъективных прав, пределом которых представляются свободы и права иных граждан.

В диспозиции статьи 10 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ) определен непосредственный запрет злоупотребления правом. В данном контексте термин «злоупотребление правом» рассматривается в качестве реализации гражданами своих прав с целью причинить вред иному лицу, осуществляемых в обход действующего законодательства действий с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав. Однако, поскольку ГК РФ не регулирует трудовые отношения, применение положений ст. 10 ГК к трудовым спорам по аналогии невозможно.

Судьи начали ссылаться на принцип недопустимости злоупотребления правом после принятия Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», где прямо указывалось, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников [11].

Из анализа определений таких авторов, как Е. М. Офман [10; стр.8] и И. А. Костян [5; стр.2] и определения из статьи 10 ГК РФ, вырисовывается глубокое понимание злоупотребления правом как недопустимое поведение лица, имеющего определенные полномочия в области трудовых отношений, выражающееся в умышленном деянии (действии или бездействии), которое соответствует законодательным требованиям по своей форме, однако его истинная цель - причинить вред другим лицам или получить безосновательное преимущество перед ними.

В связи с этим некоторыми авторами, например И. К. Дмитриевой [4, с. 326], высказывается мнение о необходимости внесения принципа недопустимости злоупотребления правом в ст. 2 ТК РФ. На наш взгляд, хоть данный принцип вытекает из положений Конституции РФ и может применяться в отсутствие иного нормативного закрепления, поскольку Конституция имеет прямое действие, необходимо дополнительно конкретизировать его в ТК РФ, так как это позволит обратить большее внимание субъектов трудовых отношений на данный принцип, и такая конкретизация не повлияет на сложив-

шуюся судебную практику, потому что суды продолжают применять данный принцип, просто со ссылкой на конкретную норму.

В данных обстоятельствах критически важно определять границы между правонарушением и злоупотреблением правом. Основное различие между этими понятиями заключается в том, что правонарушение несет за собой юридические санкции за действия, противоречащие закону, в то время как недопустимое поведение может привести лишь к отказу в защите права, что не является по сути юридической ответственностью [6, с. 4]. Ключевым признаком злоупотребления правом является умышленное причинение вреда или создание угрозы его причинения, при этом лицо, злоупотребляющее правом, может быть движимо различными целями и мотивами, включая и законные [7, с. 313]. Например, когда лицо трудоустройства начинает инициировать всевозможные проверки по соблюдению требований по организации работодателем системы охраны труда и по оценке условий труда, что требует значительных человеческих усилий для подготовки пакета документов, возможны также дополнительные расходы на юридические услуги при отсутствии юриста в штате.

Немаловажно также разграничивать правомерное поведение и злоупотребление правом, учитывая, что второе внешне опирается на субъективное право и не противоречит закону. Необходимо понимать пределы осуществления прав и цели, на которые оно направлено. Субъект реализует свое право, но форма поведения является недозволенной, если целью является причинение вреда и/или получение неоправданных преимуществ.

Из анализа проблемы злоупотребления правом и ее взаимосвязи с нарушением закона и законным поведением следует, что злоупотребление правом представляет собой отдельное правовое явление. Следовательно, оно требует нормативного определения критериев квалификации недопустимого поведения, собственные механизмы регулирования и меры ответственности [3, с. 32].

Субъектами злоупотребления субъективными правами могут быть работодатели, работники или обе стороны трудовых отношений. Судебная практика по делам о доказанном злоупотреблении правами со стороны работодателей немногочисленна. Например, Свердловский областной суд расценил злоупотреблением правом увольнение по статье 278 ТК РФ сотрудника С. на руководящей должности, поскольку она была уволена не в связи с несоответствием ее деловых качеств, а из-за того, что она не поддержала решение главы администрации округа принять на работу лицо, которому глава оказывал личное предпочтение[2].

Также судьи часто интерпретируют действия работодателя как злоупотребление правом, когда он допускает работника к работе без официального оформления необходимых документов. Так, пренебрежение работодателем

или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, обязанностью заключения трудового договора в письменной форме с работником, который желает такой договор заключить, в установленный статьей 67 ТК РФ срок может трактоваться как злоупотребление правом на заключение трудового договора (статья 22 ТК РФ)[12].

Однако, по нашему мнению, такое поведение работодателя нельзя назвать злоупотреблением правом, поскольку оно связано с прямым нарушением закона и образует состав административного правонарушения (п. 4 ст. 5.27. КоАП).

Работодатель, обладая значительным административным ресурсом, по сути является экономически более сильной стороной в трудовых отношениях. Однако на практике значительная часть злоупотребления правом допускается именно работниками, несмотря на то, что они обычно находятся в более уязвимом положении. Возможной причиной такого диссонанса является то, что законодатель, говоря о недопустимости злоупотребления правом, обращается к работодателю, а работнику предоставляются дополнительные гарантии, связанные, в первую очередь, с защитой от дискриминации.

Условно все допускаемые работниками случаи злоупотребления правом возможно дифференцировать на 2 вида: злоупотребление материальными правами и злоупотребление процессуальными правами. Самой распространенной формой злоупотребления материальными правами работниками является именно сокрытие имеющей юридическое значение информации.

Сокрытие работником такой информации может проявляться по-разному. Например, сокрытие факта временной нетрудоспособности или членства в профсоюзе упомянуты в судебной практике как самые распространенные [11].

Всегда есть риск того, что работник еще на этапе трудоустройства в организацию начнет вести себя недобросовестно. Когда же он фактически допущен к исполнению трудовых обязанностей без заключенного договора (трудового), то считается, что трудовые отношения возникли именно при фактическом допуске, а за работодателем закреплена обязанность в течение максимум трех дней (рабочих) подписать с этим работником трудовой договор в письменной форме. Соответствующие положения закреплены в диспозиции ч. 2 ст. 67 ТК РФ. Напротив, за работником подобной обязанности не закреплено. Выходит, что, при желании скрыть непродолжительное или нежелательное трудоустройство, работник может уклоняться от подписания трудового договора. В таком случае Роструд рекомендует составить акт об отказе поставить подпись в трудовом договоре, так как именно работодатель несет ответственность за оформление трудовых отношений [15].

Обладает абсолютно очевидным характером то обстоятельство, что, когда работник ведет себя недобросовестно, это приводит к серьезным пробле-

мам для работодателя, как в административном, так и финансовом плане. Для предотвращения подобной ситуации крайне важно уже на старте (в первый рабочий день) оформить все необходимые документы, в первую очередь трудовой договор.

Если выяснится, что работник предоставил ложные сведения о себе для устройства на работу, например, предъявил сфальсифицированные документы, которые указаны в ст. 65 ТК РФ в качестве обязательных, такие как подложный диплом о высшем образовании для работы, требующей специальных знаний и подготовки, такой поступок переходит из категории простого злоупотребления правом в категорию преступления, уголовная ответственность за которое предусмотрена ч. 5 ст. 327 Уголовного кодекса РФ. В такой ситуации работодатель имеет полное право расторгнуть договор с этим работником, опираясь на п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В Российской Федерации, в соответствии с ТК РФ, не существует требования для работника раскрывать работодателю информацию юридического значения, что часто приводит к злоупотреблению правом через сокрытие такой информации. Раскрытие информации о состоянии здоровья (когда не является обязательным для данной категории работников), несомненно, является исключительным правом работника. Однако работники могут беспрепятственно реализовывать свое право на получение определенных гарантий и привилегий, используя информацию о себе, своей семье и о состоянии своего здоровья. Это проявляется в виде умышленного сокрытия и разглашения информации о юридически значимых фактах из корыстных побуждений в ущерб работодателю во время трудовых споров, инициированных работниками. В отсутствие законодательной базы суды часто придерживаются позиции «работник всегда прав». Они не видят факта злоупотребления работниками своими субъективными правами, когда работник вышел за рамки добросовестности, и зачастую выносят решение, которое идет вразрез правопорядку.

Лицо может иметь различные причины для сокрытия личной информации. К примеру, не раскрывая факт наличия иждивенцев, включая супруга или супругу и несовершеннолетних детей, при найме на работу, работник может повысить свои шансы на восстановление в должности в случае потенциального увольнения по причине сокращения численности, поскольку он обладает преимущественным правом на оставление на работе.

Также умалчивание о различных проблемах со здоровьем (например, о наличии инвалидности) может помочь человеку выполнять ту работу, которую он бы хотел. Все это не противоречит законодательству РФ, в частности статьям 21 и 214 ТК РФ, поскольку не затрагивается вопрос угрозы жизни и здоровью других людей или сохранности имущества.

Эта информация считается конфиденциальной в соответствии с Федеральным законом № 152-ФЗ от 27 июля 2006 года «О персональных данных», который определяет, что работодатели не имеют права запрашивать данные о здоровье, политических взглядах, этнической, национальной, религиозной принадлежности или личной жизни сотрудника. В то же время закон предусматривает исключения, когда такие сведения могут быть запрошены, но только указанные в статье 10 данного закона. К примеру, информация о здоровье работника может быть необходима для определения его способности выполнять трудовую функцию.

В контексте статей 69, 88 и 214 ТК РФ, которые затрагивают вопросы обязательных медицинских осмотров, существует четкое положение о конфиденциальности и праве работников на сохранение личной тайны. Тем не менее, для получения определенных льгот и гарантий, работник обязан раскрыть информацию об особенностях своего статуса перед работодателем.

В случае умалчивания таких данных работник лишается оснований для требования дополнительных преимуществ. Работодатель, в свою очередь, имеет право закрепить через внутренние политики и локальные нормативные акты условия, при которых работники могут получать дополнительные права и льготы, основываясь на предоставленной ими информации о своем статусе.

Часто случается, что работники не делятся с работодателем крайне значимыми сведениями. Например, когда доноры крови не уведомляют работодателя о намерении использовать положенное им время для отдыха после сдачи крови. Однако стоит отметить, что ни ТК РФ, ни Федеральный закон от 20.07.2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» не содержат прямой обязанности работника сообщать об этом.

Некоторые сотрудники пользуются запретом на увольнение в период болезни в своих корыстных целях, как указано в ч. 6 ст. 81 ТК РФ. Примеры таких недобросовестных действий включают умышленное сокрытие уже имеющегося больничного листа во время процесса увольнения и оформление листка нетрудоспособности именно в день прекращения трудовых отношений.

В первом из представленных случаев работник избегает ознакомления с приказом об увольнении и не забирает свою трудовую книжку, а затем обращается в медицинское заведение для оформления больничного, утаивая эти действия от своего начальства [9]. В ситуации второй факт наличия больничного листа не доводится до сведения работодателя до тех пор, пока тот не получит копию судебного иска и повестку в суд [1]. Согласно Постановлению Пленума ВС РФ от 17.03.2004. г. № 2 утаивание информации о временной нетрудоспособности лицом в момент его увольнения является недопустимым [11]. Соответственно, в ходе судебного разбирательства вероятность того, что суд будет защищать интересы работодателя, значительно возраста-

ет, освобождая его от ответственности за вред, вызванный действиями недобросовестных работников.

Однако в последнее время случаи подобного злоупотребления правом значительно сократились, поскольку с 2022 года больничные стали электронными. Это значит, что работодатель теперь получает информацию не от работника, а через Социальный Фонд России.

Также нужно обязательно помнить о возможности злоупотреблении процессуальными правами. И здесь правоприменительная практика указывает в основном на пропуск процессуальных сроков, предусмотренных для защиты/восстановления нарушенного права. ТК РФ определяет 3-месячный срок со дня получения сотрудником информации (либо когда он должен был получить эту информацию) о нарушении своего права. Что касается споров об увольнении – для них предусмотрен срок в 1 месяц со дня получения копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки. Для споров о невыплате или неполной выплате заработной платы установлен срок в 12 месяцев со дня, когда зарплата должна была быть выплачена.

Тем не менее работники далеко не всегда укладываются в эти сроки и совершают попытки восстановиться на работе, придумывая «уважительные основания» несоблюдения закрепленных сроков [14, с. 8]. К примеру, работница подала иск в суд с требованием о взыскании заработной платы, пропустив установленные сроки, поскольку «не получала расчетные листки и не могла самостоятельно проверить расчет среднего заработка за периоды командировок» [13]. Суд с позицией истицы не согласился и признал ее поведение злоупотреблением правом.

В данной ситуации отмечается существенный законодательный пробел: в содержании актов, регулирующих трудовые отношения, нет нормы, предусматривающей ответственность работника в случае обнаружения злоупотребления правом. Поэтому здесь могут применяться нормы ГПК РФ. Так, положения ст. 99 ГПК РФ указывают, что с действующей недобросовестно стороны, подающей исковое заявление без должных оснований, суд вправе присудить компенсацию за потерю времени в пользу второй стороны. Однако практика применения данной нормы судами при разрешении трудовых споров отсутствует.

Заключение

Исходя из приведенной выше информации, логичным будет вывод о том, что, невзирая на признание общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом и в доктрине, и в правоприменительной практике, практический опыт его использования обладает крайне неоднородным характером.

Для обеспечения более отчетливого и объективного восприятия деяний работника и работодателя в качестве злоупотребления правом необходимо определить критерии квалификации в качестве недопустимого поведения: во-первых, наличие умысла, во-вторых, цель – причинение вреда и/или получение неоправданных преимуществ перед другими управомоченными лицами. Помимо этого, присутствуют видимость законности поведения и отказ в защите права лицу, злоупотребившему правом.

Подобное определение критериев отнесения поведения лиц к категории злоупотребления правом устранил потребность в конкретизации обязанностей субъектов трудовых отношений при возникновении прежде не существовавших видов занятости и форм коммуникации.

Список цитированных источников

1. Апелляционное определение Верховного суда Республики Ингушетия от 31.10.2023 по делу № 33-1345/2023. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 01.04.2024).

2. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.11.2015 по делу № 33-16908/2015. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 01.04.2024).

3. Бережнов А. А. Злоупотребление правом «по соглашению сторон»: некоторые теоретические и практические аспекты // Кадровик. 2016. № 3. 32 с.

4. Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права: монография. М.: РПА МЮ РФ, Изд-во «Цифровичок», 2004. 326 с.

5. Костян И.А. Принцип недопустимости злоупотребления правом: отдельные вопросы практики его применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2.

6. Куренной А. М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 4–8.

7. Лушников М. В. О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом. 2009. Пилотный выпуск. С. 5–12.

8. Мазуренко С. В. Природа и классификация принципов российского трудового права: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2020. 121 с.

9. Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.12.2023 по делу № 8Г-38579/2023. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 01.04.2024).

10. Офман Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2006. 23 с.

11. Постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

13. Решение Билибинского районного суда Чукотского автономного округа от 19.02.2020 по делу № 2-151/2019. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 01.04.2024).

14. Яковлев Н. Как выиграть спор с работником, доказав, что он злоупотребляет правом // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2020. № 11.

15. Федеральная служба по труду и занятости: [сайт]. URL: <http://онлайнинспекция.рф/> (дата обращения: 01.04.2024).

Павлова Анастасия Леонтиевна,
науч. рук.: д. ю. н., проф. Томашевский К.Л.,
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова ИЭУП),
г. Казань, Россия

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ И ДЕЙСТВЕННОГО ПРИЗНАНИЯ ПРАВА НА ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация. Научная работа обобщает опыт реализации принципа свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров в Российской Федерации на современном этапе. В эссе исследуются механизмы и подходы, которые используются в Российской Федерации для обеспечения объединения работников в профсоюзы и проведения коллективных переговоров работников с работодателями. Автор анализируется правовая основа, что позволяет определить, насколько успешно данный принцип реализуется в Российской Федерации на данный момент. Рассматриваются проблемы, с которыми могут столкнуться стороны в процессе реализации данного принципа.

Ключевые слова: свобода объединений, коллективные переговоры, МОТ, основополагающие принципы международного трудового права, право на забастовку, профсоюзы.

Введение

Свобода объединений и действенного признания права на ведение коллективных переговоров является основополагающим принципом трудового права. Данный принцип заложен в законодательстве Российской Федерации, однако его реализация на практике не в полной мере обеспечивается. Он направлен на защиту прав работников и способствует установлению равновесия в отношении между интересами работников в лице профсоюзов (их объединений) и работодателей, их объединениями.

Целью данной научной работы является исследование опыта реализации принципа свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров в Российской Федерации. Для достижения цели были поставлены следующие задачи: изучить международную правовую основу закрепления данного принципа; проанализировать законодательства Российской Федерации, раскрывающее принцип; проанализировать практику реализации данного принципа в Российской Федерации на современном этапе.

Для написания эссе были использованы работы таких ученых как Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Л. Лютов, В. А. Сафонов, К.Л. Томашевский, В.П. Юдина и др. Основными международно-правовыми актами выступили документы Международной организации труда (далее – МОТ), в особенности: Конвенции № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» от 1948 г. (далее – Конвенция № 87) и Конвенции № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» от 1949 г. (далее – Конвенция № 98). В рамках национального законодательства были изучены Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др. Эмпирическую основу работы составили некоторые опубликованные примеры фактов препятствий с регистрацией независимых профсоюзов и реализацией ими и работниками права на забастовку в России.

Основная часть

В литературе отмечается, что «Международная организация труда (далее – МОТ) в 1998 году приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в области труда. Этот документ включает перечень из пяти фундаментальных принципов, одним из которых является принцип свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров» [5]. Данное положение Декларации является основополагающим и защищается государством в рамках членства в МОТ.

В Российской Федерации международно-правовые акты и национальное законодательство являются основой деятельности профсоюзов. Как от-

мечает В. П. Юдин, существует так называемая «триада профсоюзных прав», включающая «право на свободу профсоюзов, право на участие в регулировании трудовых отношений через социальное партнерство и право на коллективные действия» [12, с. 10].

Право на создание профсоюзов на международном уровне закреплено во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., принятых в рамках ООН. Этими документами гарантируется право каждого на свободу мирных собраний и запрещается принуждение к вступлению в ассоциации. Подробнее свобода объединения раскрывается в Международном пакте, где подчеркивается обязанность государства обеспечить право человека на создание профессиональных союзов и запретить любые ограничения их деятельности.

Содержание данного принципа подробно разъясняется в Конвенции № 87 и Конвенции № 98. Первая из них признает право трудящихся и работодателей на создание организации без предварительного разрешения и право присоединяться к таким организациям в соответствии с их уставом. В целом, Конвенция направлена на обеспечение независимости таких организаций от государства [9, с. 165]. Вторая имеет схожее направление и «обеспечивает защиту работников против дискриминационных действий, которые направлены на ущемление свободы объединения» [9, с. 166]. Кроме того, МОТ имеет большое количество других конвенций в сфере социального партнерства, например, №154 о коллективных переговорах 1981 года.

Важным моментом является закрепление принципа на уровне Основного Закона страны. Так, право на объединение вытекает из Конституции Российской Федерации, которой определено «право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов» (ст. 30). Кроме того, Конституцией России закреплены еще два важных правила: гарантия свободы деятельности общественных объединений; «никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем»¹.

Понятие профсоюза содержится в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»², которые определяют его как «добровольное объединение граждан, объединенных общими производственными и профессиональными интересами с целью защиты и представительства их социально-трудовых прав и интересов» (ст. 2). Возраст, с которого Закон допускает право создавать, вступать и выходить из профсоюза без предварительного разрешения, со-

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием от 12 дек. 1993 г.: (с учетом изменений и дополнений) // СПС ГАРАНТ.

² Здесь и далее все нормативные правовые акты и цитаты из них приводятся по СПС ГАРАНТ.

ставляет 14 лет. Г. И. Шестаков в своей статье отмечает, что государство не должно запрещать человеку вступать или не вступать в объединение, и право требования на вступление в какое-либо объединение не может при этом выводиться из свободы объединения» [11, с. 73].

Право работников на объединение, создание профсоюзов и вступление в них закрепляет и Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) (ст. 21). Это право признается одним из принципов регулирования трудовых отношений (ст. 2). Также право на объединение гарантируется нормами гл. 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами», а право на ведение коллективных переговоров, подробно регламентируется разд. II ТК РФ «Социальное партнерство в сфере труда».

Согласно Федеральному закону от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» работодатели имеют право создавать и присоединяться к объединениям работодателей для защиты своих прав и интересов. Государство оказывает поддержку реализации этого права, путем предоставления льгот по налогообложению в части их взносов [3, с. 130].

В 2012 году в ТК РФ были внесены изменения, касающиеся вопросов создания производственных советов. Согласно абз.9 ч.1 ст.22 ТК РФ производственный совет – это «совещательный орган, созданный на добровольной основе, состоящий из работников данного работодателя, которые имеют достижения в труде». Задача таких советов – разработка предложений по усовершенствованию производственной деятельности. Поскольку создание производственных советов является правом, а не обязанностью работодателя, будет ли он заинтересован в создании такого органа? С одной стороны, данный орган способствует повышению эффективности производственного процесса, следовательно, обеспечит стабильный доход. С другой стороны, работодатель вправе не учитывать эти предложения, поскольку может быть ограничен в своих законных правах [2, с. 157].

Производственные советы активно практикуются в Германии. Так почему же данный институт не прижился в России? Можно выделить несколько причин: различное законодательство (в части обязательности или добровольности создания производственного совета), расхождения в исторических традициях, менталитете и демократических устоев в управлении предприятиями. В Германии законы устанавливают более жесткое ограничение прав работодателей в пользу работников, что отличается от российского законодательства. Например, в России работодатель может игнорировать мотивированное мнение профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта. Как отмечает Н. Л. Лютов, в Германии профсоюзы рассматривают производственные советы «не как конкурентов, а как партнеров» [5, с. 102]. В Германии разграничение полномочий профсоюзов и производственных советов достига-

ется путем четкого разграничения функций между профсоюзами (отстаивают интересы трудящихся на отраслевом и региональном уровнях прежде всего через тарифные соглашения) и производственными советами (действуют на локальном уровне). В России же профсоюзы опасаются конкуренции со стороны производственных советов и могут поддерживать работодателя при принятии решений. Еще одним важным отличием является то, что члены производственных советов в Германии выбираются из профсоюза, в то время как в России участниками совета являются любые работники.

Эффективность деятельности профсоюзов непосредственно зависит от степени их независимости от работодателей. В случае, когда профсоюзы находятся под контролем работодателя, их функция защиты интересов работников могут быть изменены в пользу работодателя. Н. Л. Лютов отмечает, что даже если работники создадут независимые профсоюзы, проведение коллективных переговоров все же будет ограничены существующим контролируемым работодателем профсоюзом [5, с. 26]. В такой ситуации управляемый работодателем профсоюз может обеспечить фиктивное большинство членов для получения преимущества при ведении переговоров.

Согласимся с мнением Н. Л. Лютова, который указывает на «недостаточное отражение в российском законодательстве важнейших положений конвенций № 87 и № 98, касающихся независимости профсоюзов работников и работодателей» [5, с. 26]. В Конвенции № 98 подчеркивает необходимость защиты против любых вмешательств со стороны друг друга.

Еще одной проблемой, с которой сталкиваются профсоюзы, является их государственная регистрация в качестве юридического лица. Согласно статье 8 Закона о профсоюзах орган государственной регистрации не вправе отказать профсоюзной организации в регистрации. Однако существуют основания для принятия решения об отказе. Полный перечень этих оснований указан на подзаконном уровне в приказе Министерства юстиции РФ от 30.12.2011 № 455 «Об утверждении Административного регламента предоставления Министерством юстиции Российской Федерации государственной услуги по принятию решения о государственной регистрации некоммерческих организаций». К ним относятся: противоречие устава Конституции законодательству РФ; ненадлежащие документы, а также их предоставление в ненадлежащий орган; невозможность лица, выступившего в качестве учредителя, стать таковым; наличия на данной территории уже зарегистрированного объединения с таким же наименованием; содержание недостоверной информации в документах; использование названия, которое оскорбляет чувства граждан. По мнению К. А. Михайличенко основная причина отказа в регистрации заключается в несоответствии устава профсоюза действующему законодательству [6, с. 127]. Рассмотрим возможность отказа в государственной регистрации на примере судебной практики. Так по делу № 33а-2549/2021 от 23.07.2021. «суд признал

законность отказа в государственной регистрации Всероссийского независимого профессионального союза адвокатов, основываясь на том, что Устав профсоюза противоречит законодательству. Было выявлено, что изложенная в Уставе информация не позволяет сделать вывод о том, что данная организация является профсоюзом, а цели деятельности профсоюза не связаны с защитой социально-трудовых прав и интересов работников» [13]. Хотя формально адвокаты действительно не являются работниками, но нельзя упускать из виду, что в юридических консультациях и адвокатских фирмах наряду с адвокатами работают их помощники, стажеры, секретари и другие работники, нуждающиеся в профсоюзном представительстве и защите.

Анализ практики Комитета по свободе объединения Административного совета МОТ (далее – КСО) за последние 10 лет показывает, что «проблемой в обеспечении независимости деятельности профсоюзов в ряде стран Евразийского экономического союза, включая Беларусь, Казахстан и Россию, по-прежнему становятся профсоюзные монополии» [7]. Так, как отмечает К. С. Раманкулов, «в решениях КСО, связанных с данным вопросом, в частности, отмечалось, что в то время как трудящиеся могут выиграть, избегая «множественности профсоюзных организаций, объединение профсоюзного движения, навязываемое посредством вмешательства государства через законодательные каналы, противоречит принципам статей 2 и 11 Конвенции № 87» [7, с. 168]. На эту проблему применительно к ситуации в Беларуси обращал внимание в своей статье и К. Л. Томашевский [10, с.1090-1093].

Право на забастовку, как часть свободы объединения, прямо не зафиксировано в актах МОТ, но все же «имманентно присуще свободе объединения, на что неоднократно обращалось внимание в толковании со стороны Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций и КСО, а по мнению Н. Л. Лютова право на забастовку уже сформировалось и закрепилось в качестве международного обычая» [14, с.122]. Национальное законодательство и правоприменительная практика России, полагаем, также должны учитывать документы контрольных органов МОТ при применении фундаментальных конвенций МОТ № 87 и 98 относительно общепризнанного принципа свободы объединения» [1, с. 1111]. В.Г. Иващенко отмечает, что в России в настоящее время существует практический запрет на забастовки [1, с. 1112]. О. А. Лещенко в свою очередь полагает, что низкое количество забастовок в России связано с осознанием их неэффективности [4, с. 38].

Ограничение права на забастовку для определенных категорий работников представляет собой одну из проблем, усложняющих процесс реализации данного права в России. В связи с решением по делу № 11-25228 от 28 ноября 2012 года «суд обязал профсоюз авиаработников радиолокации и связи России, внести изменения в устав и типовое положение о первичной организации профсоюза» [15]. Эти изменения касались положений, позволя-

ющие объявлять забастовки авиаработников радиолокации и связи. Согласно ТК РФ, авиационному персоналу, занимающемуся обеспечением безопасности полетов воздушных судов и другими подобными действиями, запрещается проведение забастовок (ст. 413). Соответственно для такой категории работников необходимо предусмотреть другой способ для разрешения коллективных споров. Действующее же трудовое законодательство России иных крайних стадий разрешения трудового спора после трудового арбитража помимо забастовки не предусматривает. Возможно стоит допустить право работников на коллективные действия, которое признается в ряде зарубежных стран.

Еще одним важным фактором, затрудняющим реализацию права на забастовки является высокие требования к ее проведению, например, определение момента возникновения у работников данного права [7, с. 437]. Согласно закону забастовка может быть организована только в двух случаях: «если переговоры по примирению (в примирительной комиссии и трудовом арбитраже) не привели к урегулированию трудового спора и если работодатель не соблюдает ранее достигнутые соглашения» (ст. 409 ТК РФ).

Практической проблемой остается недостаточно эффективный механизм учета мнения профсоюзной организации при разработке локальных нормативных актов. В соответствии с ТК РФ работодателю требуется учитывать мнение профсоюза по широкому кругу вопросов. В случае недостижения согласия сторонами, работодатель сохраняет право на его принятие (ст. 372). Данное решение может быть оспорено, но лишь в случае его противоречия законодательству или через процедуру коллективного трудового спора. Фактический такой подход лишь замедляет процесс принятия локального нормативного акта.

Следует поддержать мнение В. А. Сафонов о необходимости установить единые правила учета мнения представителей работников [9, с. 170]. Поскольку в трудовых отношениях представлять работника может не только профсоюз, но и иной представитель работодателя. Так, например, в положениях статей 74, 99, 105 ТК РФ и др., учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, а в положениях статей 81, 103, 135 ТК РФ и др. учитывается мнение представительного органа.

Заключение

Свобода объединения и действенного признания коллективных переговоров является фундаментальным принципом международного права в сфере труда, а его несоблюдение со стороны Российской Федерации, равно как и других государств – членов МОТ, не может быть оправдано ссылками на национальное законодательство.

Несмотря на то, что данный принцип является общепризнанным и важным инструментом защиты трудовых прав работников, существуют различные сложности, связанные с реализацией норм действующего законодательства и практикой осуществления данного принципа.

Анализ действующего законодательства Российской Федерации позволяет сделать следующие выводы:

1) для того чтобы производственные советы работали эффективно необходимо последовать примеру Германии и как минимум ограничить права работодателей в пользу работников, четко разграничить функции профсоюзов и советов, изменить порядок выбора участников производственного совета;

2) профсоюзы необходимо оградить от вмешательства как работодателей (руководителей организаций, в целом администрации), так и государства в уставную деятельность профсоюзов, что позволит повысить эффективность их деятельности и расширит членство в них работников;

3) необходимо снизить юридические барьеры при регистрации профсоюзов. Из-за жестких требований профсоюзы отказываются о регистрации, теряя при этом большое количество возможностей своей деятельности;

4) право на забастовку сталкивается с проблемой его реализации. Так законодательство ограничивает в таком праве отдельные категории работников. Соответственно для них в законодательстве необходимо предусмотреть другой способ для разрешения коллективных трудовых споров после стадии трудового арбитража, к примеру, право на коллективные действия;

5) необходимо усовершенствовать законодательство в сфере учета мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов и сделать его приоритетным по отношению к мнению работодателя. Также необходимо установить единые правила учета мнения представителей работников, для устранения разногласий при использовании данных положений.

Таким образом, на практике реализация данного принципа сталкивается с рядом проблем. Для укрепления признания права на свободу объединений и ведения коллективных переговоров необходимо принимать меры, как по совершенствованию законодательства Российской Федерации и учету как практики толкования норм Конвенций № 87 и 98, а также положительного зарубежного опыта социального партнерства (диалога).

Список цитированных источников

1. Иващенко В.Г. Проблемы реализации права на забастовку в России // КиберЛенинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-realizatsii-prava-na-zabastovku-v-rossii> (дата обращения: 30.03.2024).

2. Идея свободы в трудовом праве: монография / Е. А. Волк, К. С. Костевич [и др.]; под общ. ред. К. Л. Томашевского. Минск: Амалфея, 2015. 208 с.

3. Леньшин А. А. Реализация свободы объединений и права на ведение коллективных переговоров в государствах-членах ЕАЭС // Российский юридический журнал. 2016. № 6. С. 124–134.

4. Лещенко О. А. Безответственное социальное поведение работодателей в трудовых конфликтах // Трудовое право для кадровика. 2011. № 3. URL: <https://base.garant.ru/59604967/> (дата обращения: 30.03.2024).

5. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практ. пособие. М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. 128 с.

6. Михайличенко К. А. Государственная регистрация профсоюза: взгляд Международной организации труда и российской практики // КиберЛенинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-registratsiya-profsoyuza-vzglyad-mezhdunarodnoy-organizatsii-truda-i-rossiyskaya-praktika/> viewer (дата обращения: 03.04.2024).

7. Раманкулов К. С. Проблемы свободы объединения: сравнительно-правовое исследование норм законов о профессиональных союзах государств Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Актуальные проблемы российского права. 2021. Т. 16. № 2. С. 165–174.

8. Родионов Л. И. О некоторых проблемах реализации прав работников на забастовку // КиберЛенинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-problemah-realizatsii-prava-rabotnikov-na-zabastovku> (дата обращения: 30.03.2024).

9. Сафонов В. А. Проблемы реализации принципа свободы объединения в российском законодательстве / В. А. Сафонов // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 2. С. 165–173. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15532489> (дата обращения: 03.04.2024).

10. Томашевский К. Л. Проблемы свободы объединения и сфере действия коллективных договоров в Беларуси как вызов международным трудовым стандартам // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2021. Т. 12. Вып. 4. С. 1082–1094.

11. Шестаков Г. И. Реализация международно-правовых принципов социального партнерства // Ученые записки российского государственного социального университета. 2004. № 1. С. 73–77.

12. Юдин В. П. Работа территориальной организации профсоюза на муниципальном уровне: учебно-методическое пособие. М.: Возраждение, 2008. 135 с.

13. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2022 // Федеральная палата адвокатов РФ. URL: <https://fparf.ru/documents/judicial-decisions/decisions-of-the-regional-courts/opredelenie-vtorogo-kassatsionnogo-suda-obshchey-yurisdiktsii/> (дата обращения: 01.04.2024).

14. Лютов Н. Л. Признание права на забастовку на уровне Международной организации труда: важно ли это для России и других стран // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9. С. 118–122.

15. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28.11.2012 по делу № 11-25228 // Суды общей юрисдикции г. Москвы. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/c4e03f2d-f72a-4791-8662-5ac52b3e90cf> (дата обращения: 01.04.2024).

Раздел 3

ЦИФРОВИЗАЦИЯ, РОБОТИЗАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Ардыч Алина Дурсуновна,
науч. рук.: д. ю. н., проф. Томашевский К. Л.,
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП),
г. Казань, Россия

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ ДЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация. В научной работе исследуются вопросы, связанные с изменением структуры сферы труда с внедрением в жизнь цифровизации. Рассмотрены проблемы цифровизации сферы труда, применения современных информационных технологий в трудовых отношениях и их способность оказывать влияние на повышение производительности труда. Проанализированы процессы изменения взаимоотношений работников и работодателей в условиях повсеместной диджитализации.

Ключевые слова: цифровизация, трудовые отношения, цифровая экономика, искусственный интеллект, роботы, цифровые технологии, нетипичная занятость, новые рабочие места.

Введение

Цифровизация – это внедрение в нашу жизнь цифровых технологий, которые кардинально меняют современное общество. Трудовое право также не может оставаться в стороне, учитывая тот факт, что цифровые технологии меняют в целом сферу труда, оказывая влияние на предмет и сферу действия норм данной отрасли.

Из-за стремительного развития и внедрения цифровизации сфера труда также будет постоянно меняться. Постоянно будут нужны новые навыки, знания, чтобы продолжить работу. И в какой-то степени возникает проблема с неустойчивым положением граждан на рынке труда, рост прекариата, неформальной и нетипичной занятости. Не успев воплотить в жизнь что-то но-

вое, на подходе вторгается следующее новшество. Четвертая промышленно-техническая революция ставит перед государствами и их правительствами, а также и перед учеными ряд вопросов и вызовов:

– как обеспечить занятость населения в условиях сокращения рабочих мест и их замещения роботами и генеративным искусственным интеллектом?

– каким образом обеспечить безопасность рабочих мест работников, которые находятся в контакте с роботами на производстве?

– как обеспечить переподготовку работников и повышение их уровня квалификации для снижения роста безработицы в условиях цифровизации?

Исследователи и специалисты по трудовому праву задаются вопросом, что же будет с налаженной сферой труда после вторжения цифровизации в XXI веке? Всегда с появлением чего-то нового, человечество смотрит на это с опаской. Не бывает решений без ошибок. И нужно допустить при принятии каких-то решений наименьшее количество ошибок.

Процесс цифровизации оказывает значительное воздействие на взаимоотношения между работниками и работодателями. Как ученые-юристы и экономисты, так и эксперты Международной организации труда стали задаваться вопросом, как именно изменится регламентация отношений в сфере труда в современном мире [4].

Вторжением на производство автоматизации и роботизации уже приводит к вытеснению человека из сферы труда. Эта тенденция стала проявляться еще с середины XX века и особенно усилилась в начале XXI века. С приходом в нашу жизнь автоматизации и цифровизации стали уходить в прошлое устаревшие профессии, которые пришли из прошлого (секретари-машинистки, счетоводы, переводчики и др.). Молодое поколение, которое дружит с гаджетами и компьютерными программами, быстрее войдет в струю цифровизации, чем, например, старшее поколение работников, у которого устоявшиеся взгляды на жизнь. Последним будет сложнее адаптироваться к изменениям в сфере труда. И неизвестно, чем будут заняты работники старшего и среднего возраста спустя 5–10 лет. Одни профессии уходят в прошлое, другие возникают, появляются все новые нетипичные формы занятости, которые требуют своего законодательного урегулирования в условиях цифровизации. Вышеуказанное объясняет актуальность избранной нами темы научной работы.

Основная часть

Паутина цифровизации

В последние годы многие ученые-правоведы все больше сходятся во мнении, что нужны значительные изменения в трудовом правовом регулировании, так как искусственный интеллект, нестандартные формы занятости и в более широком плане «цифровизация влияют на рынок труда и нормы трудо-

вого права требуют адаптации к изменяющимся общественно-трудовым отношениям» [6, с. 11]. Нужны строгие требования к защите той информации, которая непосредственно касается работника. Очень важно не допустить того, чтобы искусственный интеллект принимал участие при проведении процедур приема на работу, нарушая при этом принцип запрета дискриминации. Установить ограничения для работодателя по замене рабочих мест роботами [1, с. 20].

Как бы человечество не увлеклось созданием цифровизации, оно может оказаться «в плену» цифровых технологий, когда люди как носители рабочей силы станут избыточными на планете Земля в таком количестве. Главное, чтобы цифровизация в сфере труда была помощником в тех функциях, где повышается уровень автоматизации производства, где происходит взаимодействие человека с «умными» программами. Это не должно полностью исключить человека из сферы труда. Будет наверно даже страшно, когда нас будут окружать «умные заводы», «умные города», будем слышать не пение птиц, а будем слышать музыку, исходящую из устройства. Мы окажемся в плену «паутины» цифровизации. Постепенно цифровизация как паутина окутывает нас. Если даже взять обучение, то можно даже обучаться дистанционно. Не нужно ходить в библиотеку за информацией, а можно все или почти все найти в Интернет-ресурсах. Несомненно, это нужно в тех сферах труда, чтобы облегчить труд человеку. Например, невозможно на огромном производстве хлеба замесить тесто вручную.

С развитием цифровизации более востребованными являются нетипичные формы занятости. С одной стороны, это может быть плюсом, то, что работа выполняется дистанционно и работник не привязан к рабочему месту работодателя, а, с другой стороны, может привести к вытеснению человеческого труда, что является отрицательным моментом и должным образом не урегулировано в законодательстве.

Цифровые платформы, дистанционный труд и искусственный интеллект

В последние 5–10 лет, особенно во время пандемии Covid-19, многие экономики стран мира столкнулись с появлением такой нетипичной формы занятости как работа посредством цифровых платформ занятости (в том числе мобильных приложений). Еще ранее появилась такая нетипичная форма занятости как дистанционная работа, которая стала набирать популярность во всем мире, тем самым стимулируя экономическое развитие. При данной нетипичной форме занятости работник свою трудовую функцию выполняет не в месте нахождения работодателя, а в других местах (к примеру, из дома, интернет-кафе и т. д.). Дистанционному работнику тем самым предоставляется некая свобода при выполнении работы удаленно, но такая форма занято-

сти не должна отражаться на качестве и сроках ее выполнения. При дистанционной работе работник может выполнять работу в удобном ему месте, не покидая места жительства. Но тем самым происходит усиление гибкости трудовых отношений и ослабление контроля со стороны работодателя в части трудовой дисциплины.

Технологии искусственного интеллекта должны вызывать опасения из-за изменений на рынке труда. Так как происходит изменение спроса на рабочую силу специалистов средней квалификации, в скором времени это коснется и высококвалифицированных специалистов. Время конечно покажет, но на рынке труда через несколько десятилетий человеческий труд, вытесняемый нейросетями, просто сведется к минимуму.

В рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» был создан проект «Искусственный интеллект», относящийся к «сквозным» цифровым технологиям. Цифровые технологии – это те технологические направления, которые направлены на улучшение конкурентоспособности к производительности. Искусственный интеллект тесно взаимодействует с робототехникой, «вследствие чего создаются не просто роботы, запрограммированные на определенную программу, а создаются роботы, наделенные искусственным интеллектом, способных выполнять те задачи, которые будут заменять все больше людей занятых на рабочих местах» [16]. Для человечества всегда интересно что-то новое неизученное. Эти цифровые программы также создают люди, которым также свойственно ошибаться [2, с. 10].

Искусственный интеллект не может существовать без участия человека, он должен совершенствоваться, осваивать новые программы. В эту работу вовлекаются люди обычно через онлайн-платформы, у которых труд считается менее оплачиваемый. С одной стороны, «искусственный интеллект используется работодателем как технический инструмент для контроля за выполнением работниками трудовых обязанностей и соблюдения ими требований охраны труда и техники безопасности» [17], а с другой стороны, требуются специалисты, участвующие в обучении искусственного интеллекта, технически «отлаживающий» работу алгоритма и предусматривающие избежание нарушений им норм и принципов трудового права.

В первую очередь искусственный интеллект должен приносить пользу людям во всем мире, повышая уровень развития, он не должен стоять выше человеческого развития. Цифровизация в сфере труда должна повышать качество жизни и обеспечивать эффективное взаимодействие людей с информационными ресурсами. Меняется сама организация труда, происходит замена роботами или иными компьютерными программами не только работников, работающих в различных сферах деятельности, но и работников, которые занимаются управлением процессов на производстве.

Те сферы жизнедеятельности человека, куда вторглась цифровизация, не остаются прежними. Безусловно, в каких-то сферах труда будут создаваться новые рабочие места. «Умные» головы будут работать над программами, которые будут улучшать работу искусственного интеллекта. И лишь бы в целом человечество само не превратилось в роботов, с утерей способности к размышлению, развитию и логике.

Нетипичные формы занятости (в том числе платформенная), с одной стороны, дает возможность подзаработать, в какой-то степени снизить безработицу, но, с другой стороны, работник не защищен в правовом регулировании. Онлайн-платформы стирают территориальные границы. Дистанционно или удаленно можно выполнять одновременно несколько проектов. Для усиленной и целеустремленной молодежи цифровые технологии дают возможность работать по гибкому графику без привязки к рабочему месту. Это в какой-то степени дает возможность вовлечь людей с ограниченными возможностями, женщинам с детьми и жителям отдаленных районов. При помощи мобильных устройств в реальном времени мы погружаемся в виртуальный мир. В нынешнее время нужно уметь быстро переформатироваться, чтобы шагать в ногу со временем и быть в тренде. С приходом цифровизации работа стала менее привязана к пространству. За работником нет того контроля, как за тем работником, что работает в офисе.

Но возникают и такие практические и значимые для работника вопросы: как обеспечить соблюдение режима труда и отдыха дистанционного работника или платформенного занятого? Как обеспечить со стороны работодателя (цифровой платформы) учет рабочего времени, контроль за соблюдением охраны труда и соблюдением принципа невмешательства в частную жизнь человека? Есть ли у дистанционного работника и платформенного занятого право на отключение? Ответов на данные вопросы действующее законодательство России пока не дает.

В наших современных условиях повышение производительности труда также неразрывно связано с цифровизацией. Это дает возможности по созданию цифровых платформ, которые позволят выстроить взаимодействия граждан и бизнеса. Уже внедряются в работу ведущих медицинских центров цифровые платформы, которые помогают гражданину поддержать и сохранить свое здоровье. Это значит, что гражданин дистанционно может получить заключение специалиста медицинского центра, а после уже врач, имея данные и видя целую картину по здоровью человека, может более точно диагностировать заболевание, предотвратить осложнение и выбрать эффективную тактику лечения [8].

Создавая и расширяя цифровые платформы во всевозможных сферах деятельности это дает возможность для планирования и развития экономики отдельных отраслей, для эффективного управления программами.

Говорят о цифровом государственном управлении на рынке труда, отметим, что в России создан информационный портал Госуслуги и цифровая платформа «Работа в России» в электронном виде, позволяющие облегчить труд гражданам, не выходя из дома получить интересующую его услугу. Да, с одной стороны, это очень удобно, но, с другой стороны, данные человека должны быть очень хорошо защищены от мошеннических действий и хакерских атак, так как там хранятся паспортные данные, идентификационный номер налогоплательщика, номер страхового свидетельства (СНИЛС) и иные важные данные. В настоящее время цифровой платформе «Работа в России» посвящена гл. 4 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в РФ», ст. 22.1–22.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Электронный кадровый документооборот

С цифровизацией и функционированием цифровой платформы «Работа в России» связан еще такой вопрос как электронный кадровый документооборот, который получил свою законодательную основу в России в 2022 году.

В настоящее время электронный документооборот в сфере трудовых отношений регулируется статьей 22.1 ТК РФ. С цифровизацией на рынке труда может наблюдаться нехватка специалистов в области информационно-коммуникационных технологий. Цифровизация помогает ускорить работу, связывая разные процессы друг с другом. В настоящее время большая часть трудовых отношений переходит в цифровой формат. В этом случае в зону риска попадают физические лица, то есть работники, так как они являются слабой стороной правоотношения и их интересы должны быть защищены средствами правового характера. Уже сейчас между работником и работодателем введено безбумажное взаимодействие по ведению, так называемой, «электронной» (точнее – сведений о трудовой деятельности, которым посвящена ст. 66.1 ТК РФ). Далее согласно программе «Цифровая экономика Российской Федерации» весь документооборот между работником и работодателем будет вестись в электронном формате, например, заключение трудового договора, различные обязанности между работником и работодателем будут заключаться с использованием электронной подписи. Но цифровизация должна быть поставлена таким образом, чтобы обеспечить стабильную работу, а в случае возникновения правового спора его разрешить в быстром порядке [12].

Время конечно покажет насколько был оправдан переход в России от традиционной трудовой книжки к сведениям о трудовой деятельности. С одной стороны, это более строгий учет за работником и всеми местами его работы. Данные о приеме и увольнении, как часть сведений о трудовой деятельности, мгновенно поступают в соответствующие органы. Но, с другой

стороны, вся трудовая деятельность отражалась в одном месте, то есть в бумажной трудовой книжке. Возникают, например, вопросы о том, что будет, если произойдет сбой в программе при передаче отчетов сведений о работнике в государственные органы работодателем, после которого происходят долгие разбирательства по наложению штрафа, за несвоевременную отправку этой данных [10].

Специалисты в сфере IT, лекторы в онлайн-образовании, журналисты, контент-менеджеры, профессиональные блогеры и осуществляю трудовую деятельность в основном в цифровой среде. Последняя облегчает сбор и обработку необходимой информации, ускоряя процесс их труда.

Конечно, работодатель будет заинтересован в повышении производительности труда, любыми не запрещающими законом способами, при минимальных трудозатратах.

Как правило, работодатель не только выплачивает заработную плату и страховые взносы, но еще несет расходы по обучению, повышению квалификации работников, обеспечивает надлежащие условия труда, если это производство, то ручной труд по мере возможности заменяет средствами автоматизации.

После внедрения цифровизации в сферу труда нужно сбалансированно распределить должностные обязанности между работниками. Немаловажную роль играет и дисциплина труда работников. Современные технологии оказывают содействие в ее поддержании. При помощи программ с ИИ можно отследить время прихода на работу и ухода работника домой, его различные передвижения, использует ли он средства индивидуальной защиты (к примеру, защитную каску в строительстве или нет). Если это сказывается на снижении производительности труда, то все это должно быть отражено в локальных нормативных актах организации, чтобы не было нарушения прав работников. Но тем самым, чтобы дисциплинировать работника и мотивировать для надлежащего исполнения должностных обязанностей [3].

С одной стороны, цифровизация в сфере труда может выступить помощником работнику эффективно выполнять свою работу, а работодателю удаленно контролировать некоторые аспекты процесса труда, его охраны и безопасности, но, с другой стороны, может привести к более жесткой эксплуатации работников и платформенных занятых, вмешательство в их частную жизнь.

Заключение

Имеется ряд проблем в связи с многосторонним влиянием цифровой экономики на трудовое право. Трансформация трудовых отношений постепенно меняет сам характер труда. Особое внимание в работе уделено на особенности работы на платформах, регулирование которых требует новых под-

ходов и решений. Посредством нововведений в законодательстве, локальное нормотворчество многие аспекты трудовых отношений, в том числе ведение кадровой документации, переносятся в цифровую среду. При использовании на практике усиленной квалифицированной и неквалифицированной электронной подписи, персональные данные работников и прочие сведения о работе под надежной защитой.

Цифровая экономика, помимо положительных моментов несет и немало скрытых угроз стабильности трудовых отношений. Она выдвигает ряд вызовов науке трудового права, которые требуют решений, обеспечивающих баланс между стабильной защитой работников, с одной стороны, и потребностями самой экономики и рынка труда – с другой.

Сам процесс развития цифровой экономики в России начался позднее, чем в других экономически развитых странах, таких как Великобритания, Германия, Китай, США, Япония [5]. И это позволило России учесть те ошибки, которые были допущены этими странами. В настоящее время в науке трудового права учеными-трудовиками уделяется внимание по изучению влияния различных процессов в экономике на трудовое право.

Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

Цифровая экономика ведет к видоизменению трудовых отношений, глубину которой в данное время невозможно определить.

Существенный вызов трудовому праву представляет собой работа посредством цифровых платформ занятости, которая пока не имеет правового урегулирования в России, а опыт последних лет, предпринятый в Казахстане [15], не представляется в полной мере успешным.

Влияние цифровизации на сферу труда, с одной стороны, требует новых решений для повышения эффективности правового регулирования, а, с другой стороны, более четкого определения предмета и сферы действия норм трудового права применительно к нетипичным формам занятости.

Нужно своевременно разрабатывать и вносить корректировки в квалификационные справочники и профессиональные стандарты, отражая в них цифровые компетенции соответствующих специалистов и рабочих.

Стремительно движущаяся цифровизация приводит к сокращению одних рабочих мест и появлению других, связанных с информационной безопасностью и обслуживанием роботизированных производств.

Совершенствуя нормативно-правовое регулирование можно добиться успехов по развитию цифровизации в сфере труда.

Раз цифровизация шагает быстрыми шагами в сферу труда, то нужно сохранить и поддержать тот баланс между живым человеческим трудом и цифровыми технологиями, чтобы трудящийся оставался под защитой норм трудового права и права социального обеспечения.

Список цитированных источников

1. Аббасова Е. В., Васильев В. А. Трудовое право в цифровой реальности: проблемы интеграции // Российская юстиция. 2019. № 4. С. 16–18.
2. Гусев А. А. Цифровизация трудовых отношений и ее влияние на производительность труда и стоимость компаний // Экономика. Налоги. Право. 2019. №12. С. 39-47.
3. Иванчина Ю. В., Истомина Е. А. Цифровизация социально-трудовых отношений в изменяющемся мире: сравнительно-правовой анализ Вестник Тюменского государственного университета. 2020. Т. 6. № 4(24). С. 192–213.
4. Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. Цифровизация управления персоналом: учебное пособие для вузов. М.: Юрайт, 2024. 102 с.
5. Лушников А. М., Лушников М. В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2022. Вып.10. С. 19–29.
6. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103). С.98–105.
7. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / И. Я. Белицкая и др.; под общ. ред. Ю. П. Орловского, Д. Л. Кузнецова. М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ», 2018. 158 с.
8. Потапова Н. Д. Цифровизация трудовых отношений: учебное пособие / Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). Вологда, 2022. 87 с.
9. Рыбаков М. С. Правовое регулирование труда в условиях цифровой реальности: основные тенденции развития законодательства // Молодой ученый. 2023. № 1(448). С. 188–194.
10. Стальнова А. С. Влияние цифровой трансформации на развитие правового регулирования трудовых правоотношений // Юридическая наука. 2022. № 3.
11. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) / К. Л. Томашевский // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т. 11. Вып. 2. С. 398–413.
12. Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения: монография / А. Э. Федорова, М. В. Чудиновских, Е. И. Борзенко [и др.]; под ред. А. Э. Федоровой. Екатеринбург: ЮНИКА, 2019. 178 с.
13. Филипова И. А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: научное

издание. Нижний Новгород: Нац. исследов. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2019. 89 с.

14. Филипова, И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография. Нижний Новгород: Нац. исследов. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. 2021. 106 с.

15. Khasenov M. Employment relationship and platform work: global trends and case of Kazakhstan // Ежегодник трудового права. 2023. Вып. 13. С. 195–201.

16. Цифровые технологии и право: сборник научных трудов I Международной научно-практической конференции (г. Казань, 23 сентября 2022 г.) / под ред. И. Р. Бегишева, Е. А. Громовой, М. В. Залоило: в 6 т. Т. 3. Казань: Познание, 2022. 440 с.

17. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. А. М. Куренного; 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2021. 739 с.

Васильева Александра Андреевна,
науч. рук.: Костян И. А., д. ю. н., проф.,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

ВЛИЯНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Аннотация. В работе приведены проблемы применения технологий искусственного интеллекта в трудовых отношениях и пути их решения. Обозначены три вопроса: правомерно ли наделение роботов, обладающих искусственным интеллектом, статусом субъекта трудового права; перспектива роста уровня безработицы в связи с заменой людей роботами на рынке труда; проблема взаимоотношения людей, роботов и работодателей в связи с внедрением технологии искусственного интеллекта. Для решения этих вопросов автором предлагается придерживаться концепции антропоцентризма и поддерживать институт социального партнерства.

Ключевые слова: искусственный интеллект, работник, работодатель, сфера труда, трудовые отношения, технический прогресс, безработица, трудовое право, цифровизация.

Введение

Современный мир переживает небывалый технический прогресс: тяжело найти сферу человеческой жизни, которую бы не затронули цифровизация или роботизация. Одним из свежих открытий стало создание искусственного интеллекта (также – ИИ). Эта технология уже активно включена в сферы

транспорта, грузоперевозок, юриспруденции, прогнозирования, медицины, космонавтики и др. При этом искусственный интеллект может как просто помогать справляться с какой-либо задачей, так и полностью заменять человека, в связи с чем у общества возникают опасения по поводу будущего сферы труда.

В связи «с развитием технологий искусственного интеллекта и его сближением с человеком в научных кругах начал обсуждаться вопрос о наделении машин, обладающих искусственным интеллектом, статусом субъекта трудовых отношений». Как известно, «в России в 2019 году была принята Стратегия развития искусственного интеллекта» [15], которая дала определение искусственного интеллекта и подразделила его на «сильный» и «слабый», что важно для определения правового статуса таких технологий и ограничения предмета исследования. Итак, под искусственным интеллектом в Российской Федерации понимается «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые с результатами интеллектуальной деятельности человека» [5, п. 5; 15]. При этом «сильный искусственный интеллект способен решать различные задачи, мыслить, взаимодействовать и адаптироваться к изменяющимся условиям, является универсальным, а слабый может решать только узкоспециализированные задачи» [5, п. 9].

Касательно статуса искусственного интеллекта как субъекта правоотношений в целом существует несколько позиций:

1) наделение роботов, обладающих искусственным интеллектом (далее - робот) полным статусом физического лица (в 2016 году на подобию человека был разработан робот, который мог имитировать выражения лица, поддерживать зрительный контакт и вести диалог, а в 2017 году этот робот получил гражданство Саудовской Аравии [14]);

2) аналогия со статусом юридического лица, ввиду отсутствия деликтоспособности физического лица [2, с. 165];

3) введение статуса электронного лица для роботов с сильным ИИ при их независимом взаимодействии с третьими лицами [12];

4) введение субъекта «робот-агент» с обособленным имуществом, в пределах которого он может нести ответственность за свои действия [10];

5) отсутствие у роботов правосубъектности.

Придерживаясь последней точки зрения, считаем, что роботы не могут являться субъектами правовых отношений, тем более трудовых и непосредственно с ними связанных. Следует вспомнить, что правовой статус складывается из прав, обязанностей, возможности нести юридическую ответственность и гарантий. Все эти элементы относительно к работнику имеют личный характер и нераздельно связаны с качествами, присущим только людям. Наделение роботов, пусть даже и оснащенных сильным искусственным ин-

теллектом, статусом субъекта трудового и непосредственно с ним связанного отношения никак не укладывается в существующую как минимум в России систему трудового права с его принципами и гарантиями. На мой взгляд, для роботов не важны благоприятные условия труда, у них не может быть интересов (по крайней мере на настоящий момент) и на них не могут распространяться принципы трудового права (например, изложенные в ст. 2 ТК РФ). Так, как робот может выбирать профессию и род деятельности? Как установить волю робота на вступление в трудовые отношения? Как робот может подвергаться дискриминации? Робот, не выполняющий никаких функций, является безработным и нуждается в защите? Роботу нужны отдых, выходные и нерабочие дни? Как будет поддерживаться равенство работников-роботов между собой и с работниками-людьми? Зачем роботам зарплата?

Отсутствие ответов на поставленные вопросы говорит о том, что на настоящем этапе развития технологий ИИ роботы не могут являться субъектами трудовых и непосредственно с ними связанных отношений, да и искусственное наделение их таким статусом, на мой взгляд, не имеет смысла. Я считаю, что эти технологии – «орудие труда», лишь средство выполнения каких-либо задач. Работодатели оттого и могут отдавать предпочтение искусственному интеллекту (а не человеку) в выполнении некоторых рабочих задач, поскольку работник (человек), будучи физическим лицом, наделен юридическим статусом субъекта права: обладает правами, выполняет обязанности, несет ответственность, имеет гарантии осуществления прав. Робот же правовым статусом в настоящий момент не обладает.

Если вопрос о наделении роботов статусом субъекта права является в большей степени теоретическим, то страх того, что ИИ полностью заменит человека в отношениях, регулируемых трудовым правом, уже часто встречается в реальном мире. Этот вопрос уже больше тревожит людей, чем первый, ведь работники боятся, что применение технологий искусственного интеллекта вытеснит их с рынка труда и приведет к безработице. По прогнозам аналитиков международной консалтинговой компании McKinsey «из-за применения работодателями ИИ уже к 2030 году работы лишатся около 400 млн человек» [13]. Однако, если опираться на данные исследования, уменьшится количество низкооплачиваемых рабочих мест, а количество высокооплачиваемых (здравоохранение, наука, инженерия и т. д.) наоборот может вырасти, что, таким образом, не дает сделать вывод о потенциальной глобальной безработице.

Считаем, что распространение любых цифровых технологий и технологий, в том числе ИИ, не может привести к безработице, в обоснование чего приведу несколько аргументов.

Во-первых, технический прогресс, сопровождающий человека на пути его развития, всегда приводит к исчезновению определенных профессий,

обуславливая при этом создание и ряда новых. Так, например, в 20-х годах XX века с массовым появлением автомобилей начала исчезать профессия кучер, но ей на замену пришла профессия водителя автотранспорта. По моему мнению, введение в широкое пользование новых технологий, в том числе и с искусственным интеллектом, требует появления лиц, обеспечивающих и контролирующих их работу. Таким образом, с исчезновением старых рабочих мест будут появляться новые.

Во-вторых, существуют «чисто человеческие» профессии, которые в современном мире полностью доверить ИИ не представляется возможным. Это такие профессии, как врач, учитель, воспитатель детского сада, социальный работник – некоторые аспекты деятельности могут выполняться искусственным интеллектом (например, сбор анамнеза у пациента, подготовка плана урока), однако основным звеном остается человек. В этих видах деятельности так же большую роль играет способность человека творчески мыслить (создавать совершенно новые идеи и находить новые решения проблем), проявлять эмпатию, чего ИИ пока не достиг (так, тексты и картинки генерируются на основе уже существующих в сети Интернет). Таким образом, соглашусь со Ст. Лемом, который утверждал: «Человеку нужен человек» [16]. Пока в самих людях больше человеческого, чем роботизированного, профессии с типом взаимодействия «человек-человек» не исчезнут.

В-третьих, существует четыре уровня вовлеченности ИИ в сферу труда: замена (работа полностью производится ИИ); автоматизация (ИИ выполняет большую часть работы); облегчение (ИИ поручается рутинная и неинтересная человеку работа); расширение возможностей (ускорение выполнения работы человеком, предоставление ему большего количества вариантов выполнения задач).

Наличие дифференциации использования технологий, по моему мнению, свидетельствует о применении всех этих уровней, а, как мы видим, робот полностью заменяет человека только в одном из четырех приведенных вариантов. Таким образом, можно сделать вывод о том, что сейчас ИИ используется в большинстве случаев для улучшения положения работников и редко полностью заменяет их.

В-четвертых, в последнее время наблюдается тенденция предпочтения «натуральных продуктов» и «ручной работы» [1]. Создание каких-либо благ и выполнение каких-либо задач с помощью ИИ со временем станет обыденным, и тогда выполнение этой работы человеком станет фактором, который сделает результат этой работы ценнее для потребителей. Про вещь, созданную человеком, можно сказать, что она «сделана с душой», что может побудить отдать предпочтение именно этому продукту, так, ковры, сделанные вручную, ценятся гораздо больше. На основании этого можно сделать вывод,

что ИИ не сможет полностью заменить человека на производстве, так как это будет не выгодно для работодателя-производителя.

В-пятых, искусственный интеллект не способен решить этические вопросы, которые могут возникнуть при его использовании: в этом случае человек будет настраивать технологию в соответствии со своими убеждениями. Например, перед автопилотом может возникнуть ситуация, в которой ДТП неизбежно и умрут либо люди в салоне автомобиля, либо пешеходы. В настоящее время производители автомобилей с автопилотом заранее программируют машину на выбор какого-то варианта или оставляют этот выбор на усмотрение водителя [8].

Итак, приведенные аргументы говорят о том, что хоть и вследствие массового внедрения технологий искусственного интеллекта часть рабочей силы будет выпущена, существуют факторы, которые не позволят появиться масштабной безработице. К тому же, основным принципом развития и использования технологий искусственного интеллекта в России является обеспечение защиты прав и свобод человека, в том числе и права на труд, а также предоставление гражданам возможности получать знания и приобретать навыки для успешной адаптации к условиям цифровой экономики [5, п. 19].

Размышляя о влиянии применения технологий искусственного интеллекта в отношениях, регулируемых трудовым правом, нельзя не рассмотреть возможную проблему взаимоотношений «работники-работодатели» и «люди-машины». Эту проблему можно подразделить на несколько аспектов:

1) правила работы с ИИ, его настройку будут осуществлять работодатели, следовательно, интеллектуальные системы будут решать задачи, поставленные работодателем. В связи с этим возникает вопрос о балансе интересов в этой сфере между сторонами трудовых отношений, этот баланс, на мой взгляд, получится установить с помощью существующего института социального партнерства;

2) как верно подчеркивает И. А. Филипова, «работодатель может использовать результаты анализа данных системой искусственного интеллекта, получая высоковероятные прогнозы на будущее в отношении любого работника (что делает возможным принятие решений опережающего характера), а также применять системы искусственного интеллекта для отбора» [6, с. 26] соискателей на рабочие места. Из-за этого возникает, во-первых, проблема обоснованности и юридической силы решений, принятых на основе такого использования цифровых технологий, и, во-вторых, вынужденность работников постоянно находиться «под наблюдением» искусственного интеллекта;

3) по мнению И. А. Филиповой «рабочие процессы будут выстроены по алгоритмам и отступление от них для человека далеко не всегда останется доступным из-за контроля интеллектуальной системы (снижается возможность творческого подхода к выполнению заданий). Таким образом, сокра-

тится доля свободы в поведении работника, которой он располагает сегодня» [6, с. 26];

4) проблема ответственности в ситуациях, когда вред причинен работнику в процессе труда с использованием технологии ИИ. Как отмечает О. В. Кайнер, «нормы раздела 10 ТК РФ предусматривают обязанность работодателя обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. При расследовании любого несчастного случая на производстве устанавливаются лица, допустившие нарушения требований охраны труда, а также степень вины работника. Однако этот процесс может быть в значительной степени затруднен в случае использования на предприятии так называемых «умных машин»» [17, с. 37–38], в том числе обладающих ИИ. По мнению того же автора «Основная проблема будет заключаться в возможности определения вины как самого робота (способного к самообучению), так и работника, обязанного его обслуживать. Тогда классический подход к установлению степени вины работника уже не будет отвечать критериям социальной защиты застрахованного лица» [17, с. 38]. Если же мы принимаем точку зрения о том, что искусственный интеллект не является субъектом права, ответственность в таких случаях, на мой взгляд, должна возлагаться на работодателя, в интересах которого выполнялась работа [4, с. 92]. В научном сообществе также «существует мнение о повышении в таких ситуациях ответственности работодателя, ведь с помощью предиктивной аналитики система искусственного интеллекта может просчитать риски несчастного случая заранее, и работодатель должен принять соответствующие меры» [9].

5) в системе взаимодействия «люди-машины» можно выделить физические риски, связанные с роботизацией производства. К ним можно отнести, например, возможные шум и вибрации от использования систем искусственного интеллекта, что законодатель и работодатель должны предусмотреть для обеспечения благоприятных и безопасных условий труда;

6) как отмечает И. А. Филипова «также очевидна конкуренция людей с роботами за определенные рабочие места (где первые вынуждены совершенствоваться, но все равно в выборе работодателя проигрывают вторым» [6, с. 27]), то есть снижение спроса на работников в некоторых отраслях. По моему мнению, такая нездоровая конкуренция может приводить к появлению у людей расстройств психики. Однако стоит отметить, что в странах, где цена на робота выше цены на работника, эта проблема отсутствует – работодатель использует технологии только тогда, когда ему это экономически выгоднее;

7) управление многими рабочими процессами в настоящее время уже осуществляется искусственным интеллектом, а работники подчиняются ему, здесь возникает этический вопрос подконтрольности человека технологиям. На мой взгляд, нужно придерживаться концепции антропоцентризма и не пе-

реходить к постгуманизму; контроль над ситуацией должен оставаться у человека, если человечество не желает получить негативные последствия в виде восстания машин (примеры из массовой культуры – линейка кинофильмов «Терминатор» и мультфильм «Валли»).

Таким образом, мы видим, что выстраивание сбалансированной системы прав и гарантий работников в системе взаимоотношений с работодателями и использованием технологий искусственного интеллекта требует дополнительного исследования и нормативного урегулирования.

На сегодняшний день использование искусственного интеллекта регулируется в России уже упомянутой Национальной стратегией развития искусственного интеллекта, утвержденной указом Президента от 10 октября 2019 года, и Концепцией развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники на период до 2024 года, утвержденной распоряжением Правительства от 19 августа 2020 года. Однако этого, несмотря на то, что технологии в настоящее время находятся не на таком высоком уровне развития, скоро станет недостаточно. Искусственный интеллект – это риски [3], поэтому я считаю, что нужно усилить государственный контроль за его применением. Один из возможных вариантов, который я могу предложить – создание в будущем служб мониторинга и контроля безопасности использования искусственного интеллекта.

Как было выяснено ранее, некоторые люди все-таки лишатся рабочих мест в связи с применением новых технологий, в таком случае разумно ввести дополнительные гарантии для лиц, потерявших работу в связи с этим обстоятельством. Также предлагается направить бюджетные средства в систему образования для актуализации программ обучения [7, с. 10] (добавление компетенций по работе с искусственным интеллектом).

Помимо прочего, поддерживаем предложение И.А. Филиповой о том, необходимо «ограничить по уже названным причинам использование искусственного интеллекта при трудоустройстве» (первым примером может служить уже действующий с 01.01.2020 Закон штата Иллинойс о проведении видеоинтервью с использованием искусственного интеллекта)» [7, с.24].

Полагаем, что законодательно следует принять нормы, вводящие разрешительный характер замены работников технологиями ИИ (например, посредством установления требований о получении одобрения представительных органов работников).

Подводя итог исследованию, отмечу, что любая технология, в том числе ИИ, может принести миру как вред, так и пользу: у любой медали две стороны. Будущее сферы труда в высокотехнологичном мире с использованием технологий ИИ находится в руках политиков, программистов, ученых и, конечно же, в наших, в руках юристов. Сейчас наше (общечеловеческое) будущее зависит от нашего (человеческого) выбора, об этом забывать нельзя.

Список цитированных источников

1. Плаксина А. Как и почему хендмейд снова в моде? // РБК [Электронный ресурс] 22.02.2019. URL: <https://style.rbc.ru/items/5c6d315e9a7947cb4aa49304> (дата обращения: 01.04.2024)
2. Архипов В.В., Наумов В.Б. О некоторых вопросах теоретических оснований развития законодательства о робототехнике: аспекты воли и правосубъектности // Закон. 2017. № 5. С. 157–170.
3. Компания Facebook была вынуждена закрыть одну из своих систем искусственного интеллекта после того, как программисты обнаружили, что боты стали общаться не на английском, а на собственном, непонятном людям языке // РБК [Электронный ресурс] 01.08.2017. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/597fe0a89a7947e84a9d8f19> (дата обращения: 01.04.2024).
4. Степанов К. А., Лунин С. А., Балицкий К. С. Проблемы и перспективы правового регулирования искусственного интеллекта в сфере труда // Уральский журнал правовых исследований. 2022. № 4(21). С. 90-97.
5. Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // СПС ГАРАНТ.
6. Филипова И. А. Искусственный интеллект: горизонт влияния на трудовые правоотношения // Юрист. 2023. №3. С. 23–28.
7. Филипова И. А. Стратегия развития искусственного интеллекта и последствия ее реализации для трудового права // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2022. Т.14. Вып. 1. С. 5–27.
8. D'Amato A., Dancel S., Pilutti J., Tellis L., Frascaroli E. & Gerdes J. C., Exceptional Driving Principles for Autonomous Vehicles, 2022 J. L. & MOB. URL: <https://repository.law.umich.edu/jlm/vol2022/iss1/2> (дата обращения: 01.04.2024).
9. Aguilar Del Castillo, María C. 2020. “El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo 8 (1). P. 272.
10. Eidenmueller H. The Rise of Robots and the Law of Humans // Oxford Legal Studies Research Paper. 2017. № 27.
11. Illinois General Assembly, Public Act 101-0260. AN ACT concerning employment. Artificial Intelligence Video Interview Act. URL: <http://www.ilga.gov/legislation/publicacts/fulltext.asp?Name=101-0260> (дата обращения: 01.04.2024).
12. Stefano V. de. «Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection (May 16, 2018) // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2019. Vol. 41. Iss.1.
13. Lund S., Madgavkar A., Manyika J., Smit Sv., Ellingrud Kw., Meaney M., Robinson O. The future of work after COVID-19. Report (18 Febr. 2021). URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> (дата обращения: 01.04.2024).

14. Vincent J. Pretending to Give a Robot Citizenship Helps No One // The Verge. 2017. October 30. URL: <https://www.theverge.com/2017/10/30/16552006/robot-rights-citizenship-saudi-arabia-sophia> (дата обращения: 01.04.2024).

15. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е.В. Титовой, Е.А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.

16. Лем Ст. Солярис. М.: АСТ, 2022. 225 с.

17. Кайнер О. В. Трудовые права работников, взаимодействующих с робототехникой и искусственным интеллектом: перспективы и угрозы // Кадровик. 2020. №11. С. 36–38.

Гордеева Екатерина Сергеевна,
науч. рук.: Гумерова Э.Ф., к. ю. н., доцент,
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП),
Набережночелнинский филиал,
г. Набережные Челны, Россия

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ, РОБОТИЗАЦИИ, ПЛАТФОРМИЗАЦИИ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Аннотация. Повышенный интерес возникает относительно воздействия цифровизации на современную экономику, который включает ее влияние на состояние рынка и занятость. Задачей работодателя в условиях цифровизации стало своевременное обучение работников новым навыкам либо же найти специалистов, обладающих необходимыми знаниями и умениями. Автор исследует вызовы, брошенные цифровой экономикой перед трудовым законодательством, как на индивидуальном, так и на коллективном уровне рабочих отношений.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, роботизация, цифровая экономика, трудовые отношения, работники, работодатели, дистанционная работа, интернет-платформа.

Введение

За последние пять лет вопрос воздействия цифровой трансформации на рабочие отношения стал объектом исследований в области экономики и юриспруденции, стали издаваться даже отдельные монографии, посвященные праву в цифровой среде или цифровому праву [1]. Среди ученых, занимающихся этой проблемой, можно назвать Р. Бергера, Ж.Валендука, П. Вендрамина, В. Б. Гоулда, М. Грэхэма, Г. Джонсона, И. Досена и других. Они особо акцентируют внимание на возникновении новых нестандартных

форм занятости, связанных с использованием компьютеров и мобильных устройств.

Основным направлением этой работы является трактовка терминов «цифровизация», «роботизация», «платформизация» и «цифровые технологии», а также специфики изменений, происходящих на рынке труда, в индивидуальных и коллективных рабочих отношениях с учетом применений цифровых технологий.

Основная часть

В самом широком плане процесс цифровизации представляет собой внедрение цифровых технологий в различные сферы жизни общества и экономики. В свою очередь роботизация — это процесс внедрения в производств, сферу оказания услуг, торговлю, бытовые и другие сферы жизнедеятельности роботов и автоматизированных систем в производство, целью которых является улучшение эффективности, повышения качества и уменьшения участия человека в монотонных и опасных работах. Данный термин также применим и для описания процесса замещения человеческого труда роботами в различных отраслях экономики.

Термин «платформизация» обычно используется в контексте бизнеса и технологий. Он означает создание или приспособление бизнес-моделей, продуктов или услуг к формату платформы. Платформа представляет собой базовый набор инструментов, технологий и ресурсов, который может быть использован для создания более широкого спектра продуктов или услуг.

Платформизация может означать разработку программного обеспечения или цифровых инструментов, которые обеспечивают основу для различных приложений или услуг. Здесь также могут быть включены онлайн-рынки, социальные сети, облачные вычисления и другие формы цифровой инфраструктуры.

Таким образом, платформизация обычно направлена на создание гибкой и адаптируемой базы для различных продуктов или услуг, что позволяет увеличить экосистему вокруг данной платформы и обеспечить множественные возможности для вовлечения других участников [6, с.128].

На территории России были спроектированы новые специальности в области информационных технологий, создана система электронного зачисления в учебные заведения, а также информационные сервисы позволяющие взаимодействовать образовательным учреждениям, управляющим органам и населению. Данный шаг помог поощрить развитие информационного общества на основе повышения квалификации людей и внедрения электронного обучения.

Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» была одобрена в России 28 июля 2017 года согласно распоряжению Правительства РФ

от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы 'Цифровая экономика Российской Федерации'». Было принято несколько документов, для развития данной программы, включая План мероприятий по направлению «Нормативное регулирование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 18.12.2017 [10]. Несколькими годами позже в России была создана и утверждена одноименная национальная программа 24.12.2018 президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, вместо предыдущей программы. На ряду с этим, действует Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций в России.

Постановление Правительства Российской Федерации от 2 марта 2019 года № 234 утвердило систему управления выполнением национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Цифровизация вносит изменения в существующие на сегодняшний день рабочие места, ориентируя работников на приобретение новых цифровых навыков способствующих выполнению новых задач. Как отмечает К.Л. Томашевский, «такие изменения требуют оперативной переподготовки сотрудников или замены их на тех, кто уже обладает необходимыми знаниями и умениями» [9, с. 41].

Цифровизация помогает созданию новых высокопроизводительных позиций, в свою очередь трудовые места становятся неактуальными и влекут за собой потери трудовых мест. Такая динамика характерна для всех научно-технических революций [4, с.12]. Существует множество исторических примеров того, как новые технологии, такие как внутреннее сгорание и электричество, влияли на рынок труда (извозчиков сменили водители такси и городского транспорта). В прошлом технический прогресс изначально приводил к уменьшению спроса на труд, прежде чем начать создавать новые рабочие места [5, с.102].

В 2017 г. СМИ стало активно обсуждали инновационную разработку Сбербанка России, который стал внедрять в свою работу робота-юриста, автоматически формирующий иски к физическим лицам. Вследствие этого в 2017 году планировалось увольнение около 3 тыс. работников Сбербанка [11].

Помимо этого цифровизация также содействует распространению нетрадиционных форм занятости, таких как удаленная работа (телеработа) и фриланс, позволяющие выполнять работу вне офиса работодателя. Есть возможность оформить данные виды занятости могут как по трудовым, так и по гражданско-правовым контрактам. В настоящее время удаленная работа соответствует трудовому законодательству России, в свою очередь фриланс охватывается гражданско-правовой моделью.

В последнее время цифровизация привела к появлению специфической трудовой деятельности, которая связана с работой на цифровых трудовых

платформах (например, водители такси и курьеры, работающие через онлайн-приложение). Появился также специальный термин «работник» платформы, использующийся чтобы обозначить лиц, которые предлагают через интернет-платформу свои услуги. Ведутся дискуссии о юридическом статусе лиц, работающих через онлайн-платформы, а также о возможности рассматривать сами интернет-платформы в качестве работодателей.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что процесс цифровизации затрагивает вопрос о природе взаимоотношений между сотрудниками и интернет-платформами, между работниками и автоматизированными системами. Данным вопросам задаются и другие исследователи. По мнению автора на этот вопрос следует ответить отрицательно, так как социальные отношения возникают между людьми (физическими, юридическими, государством), а не с виртуальными субъектами (онлайн-платформами, ботами и роботами) [8, с. 10].

В законодательстве России по-прежнему существует множество неопределенностей и проблем в отношении выполнения работы через интернет-платформы. Вопросы связаны с расследованием несчастных случаев, обеспечением безопасности на рабочем месте, социальным страхованием и стажем для получения пособий. Законодательство ЕАЭС пока не содержит ясных ответов на эти вопросы, и, скорее всего, это потребует внимания законодателей в ближайшее время.

Заключение

Проведенное в данной статье исследование позволяет сформировать следующие выводы.

При рассмотрении модели Индустрии 4.0, ее значимым элементом можно выделить цифровизацию, которая в свою очередь является драйвером развития цифровой экономики.

В рамках проведенного исследования и с целью улучшения правового регулирования труда в цифровую эпоху, предлагаются следующие изменения в законодательство:

- усилить координацию и в большей степени синхронизировать трудовое законодательство стран Евразийского экономического союза, учитывая и обмениваясь передовым опытом в данной сфере. Данное предложение целесообразно реализовывать с унификации трудового законодательства в части удаленной работы;

- в связи с дефицитом в Российской Федерации трудовых ресурсов, предлагаем пересмотреть подход к программам повышения квалификации и переподготовки специалистов. Законодательно обозначить возможности (границы) работодателей к привлечению ИИ к труду;

– законодательству России стоит проработать вопрос о возможности интеграции самозанятых граждан, включая фрилансеров, в состав профсоюзов для обеспечения защиты их коллективных трудовых прав.

Список цитированных источников

1. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е. В. Титовой, Е.А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.
2. Гаджиев Г.А., Войниканис Е.А. Может ли робот быть субъектом права? (поиск правовых форм для регулирования цифровой экономики) // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. Вып. 4. С. 24–48.
3. Головенчик Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике // Цифровая трансформация. 2018. № 4. С. 27–43.
4. Котова С. И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 10–13.
5. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6(103). С. 98–105.
6. Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115–130.
7. Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева: МБТ. Международное бюро труда. 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf. (дата обращения: 01.04.2024).
8. Талапина Э. В. Право и цифровизация: новые вызовы и перспективы // Журнал российского права. 2018. № 2. С. 5–17.
9. Томашевский К. Л. Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации и роботизации экономики // Трудовое и социальное право. 2018. № 4. С. 28–45.
10. Филипова И. А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. Нижний Новгород: Нац. исслед. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2019. 89 с.
11. Робот-юрист позволит Сбербанку высвободить в 2017 году 3000 рабочих мест // Forbes. 12.01.2017. URL: <https://www.forbes.ru/news/337165-robot-yurist-pozvolit-sberbanku-vysvobodit-v-2017-godu-3000-rabochih-mest> (дата обращения: 01.04.2024)

Зенкова Мария Сергеевна,
науч. рук.: Мельникова В. Г., к. ю. н., доцент,
Национальный исследовательский
Томский государственный университет,
г. Томск, Россия

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ В ЦЕЛЯХ КОНТРОЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация. В условиях цифровизации увеличилась роль использования современных технологий в целях контроля соблюдения дисциплины труда. При проведении мероприятий по контролю деятельности работников используются различные программы, позволяющие отслеживать большую часть действий контролируемых работников. В настоящее время в России законодательное регулирование данного вопроса отсутствует, что приводит к нарушению прав работников.

Ключевые слова: контроль за деятельностью работника, право на частную жизнь, прослушивание телефонных переговоров, программы-кейлоггеры, видеонаблюдение.

Цифровизация глубоко затронула все сферы общественной жизни. Значительно она повлияла и на трудовую деятельность: так, с внедрением новых технологий основные институты трудового права претерпели изменения. Появились новые формы занятости, такие как дистанционная работа и платформенная занятость, на рынке труда стали популярны IT-специалисты, распространенным стало использование искусственного интеллекта. В сети Интернет работодателям предлагается «использовать различные программы, позволяющие осуществлять полный контроль за деятельностью работника: просматривать сделанные работниками скриншоты экрана, отслеживать нажатие клавиш, определять местоположение работников и анализировать их эффективность» [1]. Работники, в отношении которых применены подобные меры, задаются вопросом о законности и допустимых пределах использования технических средств в целях контроля. Тем не менее, действующее законодательство не регламентирует использование технических средств, что создает значительные затруднения в правоприменении.

В отсутствие надлежащего правового регулирования при использовании в трудовых отношениях современных технологий возникает ряд проблем. В качестве первой из них можно выделить потенциальную возможность нарушения права работника на частную жизнь. Вопрос соблюдения

права работника на частную жизнь неоднократно был затронут и в решениях ЕСПЧ. Наиболее знаковым в данной сфере является Постановление Большой Палаты ЕСПЧ по делу «Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии». Рассматривая данное дело суд выделил критерии, по которым можно оценить наличие или отсутствие нарушения права работника на частную жизнь:

1) работник должен быть заблаговременно уведомлен о возможности введения работодателем мер по просмотру корреспонденции и других сообщений и о непосредственном осуществлении таких мер, и о характере такого наблюдения;

2) учет степени контроля со стороны работодателя и степень вмешательства в частную жизнь работника;

3) наличие законных оснований для осуществления контроля за работником;

4) возможность создания системы контроля, основанной на менее ограничительных методах и мерах, чем прямой просмотр содержания переписки сотрудника;

5) последствия наблюдения для работника, в отношении которого оно осуществляется и использование работодателем результатов наблюдения для обозначенной цели контроля;

6) необходимость обеспечения гарантий работника особенно в тех случаях, когда наблюдение со стороны работодателя значительно вмешивалось в частную жизнь;

7) доступ работника к защите своих прав в судебном порядке [2].

Аналогично на необходимость соблюдения определенных условий было указано в деле «Копланд против Соединенного Королевства». ЕСПЧ отметил, что телефонные звонки из служебных помещений охватываются понятиями личной жизни и корреспонденции, а заявительница не была предупреждена о том, что ее звонки могут подвергаться мониторингу и, следовательно, имела обоснованное ожидание в отношении тайны переговоров по своему рабочему телефону. Те же ожидания должны распространяться на электронную почту и использование Интернета. [3].

Как отмечается в литературе, «при использовании современных технологий в качестве средств контроля происходит столкновение противоположных интересов: с одной стороны - интереса работодателя, заинтересованного в поддержании эффективности трудового процесса, обеспечении сохранности своего имущества и безопасности внутрикорпоративной информации, а с другой - интересов работников, подвергаемых риску необоснованного вторжения в их частную жизнь» [4, с. 36]. Е.М. Офман указывает, что «при использовании технологий в целях контроля за деятельностью работника происходят процессы, ухудшающие правовое положение работника: размываются границы между работой и личной жизнью, работодателю может стать из-

вестна такая информация о работнике, которую последний не хочет афишировать и которая может отразиться на его статусе (вплоть до увольнения)» [5, с. 79]. С приведенными позициями сложно не согласиться. Программы по типу широко используемой в крупных компаниях Staffcop Enterprise включают в себя не только функции автоматического составления расчета табеля учета работы работника за ПК, но и кейлоггера (регистратора нажатия клавиш), отслеживания поисковых запросов, прослушивания записей окружающего звука. Программа способна также осуществлять перехват сообщений в мессенджерах и делать автоматические снимки с веб-камеры [6]. Так, работник находится под постоянным наблюдением работодателя. В течение рабочего дня работники в диалогах могут упомянуть информацию, касающуюся личной жизни, или же отправить необходимые сообщения. Можно заметить, что в соответствии со ст. 91 ТК РФ «в течение рабочего времени работники должны исполнять трудовые обязанности». Из толкования данной нормы следует, что совершение ими в данный период времени звонков или иное отвлечение считается ненадлежащим выполнением трудовой функции. Тем не менее, представляется, что указанное правило не предполагает абсолютной недопустимости отвлечения от исполнения трудовой функции. Вместе с тем, необходимо учесть различные обстоятельства: даже у работника, отличающегося неукоснительным соблюдением трудовой дисциплины может возникнуть неотложная ситуация, в которой необходимо срочно совершить телефонный звонок или написать сообщение. Программа же зафиксирует само содержание звонка и его длительность и отметит нарушение работником трудовой дисциплины, что может негативно отразиться на его дальнейшей деятельности. Обратить внимание следует и на то, что ч. 2 ст. 23 Конституции охраняется тайна телефонных переговоров и переписки. Использование программы, позволяющей перехватить отправляемые работником сообщения влечет нарушение указанной нормы.

Немаловажным является и вопрос обеспечения психологического комфорта работника. Представляется, что работник, «знающий о том, что работодатель имеет возможность в любой момент просмотреть экран его компьютера, прослушать диалоги с коллегами или же получить снимок с его веб-камеры, будет находиться в постоянном стрессе». Как отмечается в исследованиях, «субъекты, которые знают о том, что они находятся под наблюдением большую часть рабочего времени или все время в период выполнения трудовых обязанностей, вынуждены соответствующим образом корректировать свое поведение» [7]. Так, может снизиться не только уровень комфорта работников, но и их эффективность, ввиду того, что они будут более заинтересованы вопросом самоконтроля, нежели выполнением трудовой функции.

Следует также отметить, что на данный момент использование программ подобных Staffcop Enterprise является законным. Ученые указывают,

что «согласно действующему законодательству, контроль будет нарушением закона только если работодатель использует технические средства, применение которых запрещено, или производит наблюдение без предупреждения, либо такой контроль явно не соответствует трудовой функции работника» [8, с.168]. При этом на данный момент отсутствует перечень программ, запрещенных к использованию в целях контроля за деятельностью работника. В судебной практике отсутствует позиция относительно законности применения подобных программ: стороны не ссылаются на нарушение прав использованием программы, и суд соответственно в своей аргументации также не анализирует факт нарушения прав работника использованием подобной программы. Так, например, в деле о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за просмотр новостей, выявленный при помощи вышеупомянутой программы Staffcop Enterprise, суд не нашел каких-либо нарушений прав работника [9]. Аналогично, в ином деле не вызвало вопросов положение локального акта, «закрепляющее право работодателя проводить мониторинг активности использования работником предоставленного работодателем оборудования» [10]. Показательным является то, что анализ правомерности использования программ, позволяющих контролировать каждое возможное действие работника не производится.

В литературе в целях соблюдения законодательства работодателям советуют соблюдать определенные требования при контроле деятельности работника с помощью технических средств. Так, работодателям рекомендуют принять соответствующий локальный акт, ознакомить с ним работника и зафиксировать цели использования технического средства [11, с 140]. Все же, данные рекомендации представляются спорными. Они соответствуют формальному подходу, которого на данный момент придерживается судебная практика, но игнорируют саму природу подобной формы контроля. Применительно к принятию локального акта, следует отметить, что «некоторые локальные акты не предусмотрены трудовым законодательством и, соответственно, могут приниматься единолично работодателем, ввиду чего пределы нормотворчества здесь размыты и это может открывать простор для злоупотреблений со стороны работодателя» [12, с. 18]. Кроме того, интересен и вопрос ознакомления работника с данным локальным актом. Работник, как более слабая сторона трудового отношения, будет вынужден поставить подпись об ознакомлении с локальным актом, разрешающим осуществлять контроль за каждым его действием.

Исходя из вышесказанного, использование программ, оснащенных функциями кейлоггера, прослушивания звуков, окружающих компьютер, просмотра экрана работника и т. д. представляется незаконным, так как «отсутствие норм о формах, способах, средствах контроля работников со стороны работодателей не соответствует современным реалиям, не отвечает тре-

бованиям справедливости и соразмерности и по существу означает нарушение баланса прав и законных интересов сторон трудового правоотношения» [13, с. 143]

Тем не менее, на данный момент применяются иные формы контроля за деятельностью работника, не наносящие значительный ущерб правам работника. В качестве одной из них можно привести в пример видеонаблюдение. Несмотря на то, что видеонаблюдение применяется широко, законодательно правила применения данной формы контроля не установлены, что может привести к нарушениям прав работников.

Вопрос о требованиях, которым должно соответствовать видеонаблюдение был затронут в судебной практике. Во-первых, суды отмечают, что видеонаблюдение может применяться только в таких целях, как эффективность производства, «контроль и учет рабочего времени работников, рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда» [14]. Во-вторых, «работники должны быть поставлены в известность о ведении видеонаблюдения и зонах видимости размещенных камер» [15]. В-третьих, «порядок использования средств фиксации должен быть закреплен в локальном нормативном акте и соблюдать права работников на неприкосновенность частной жизни (то есть фиксировать можно только трудовой процесс)» [16].

Интерес представляет аспект наблюдения за работником в течение его времени отдыха. Так, суды отмечают, что недопустимо установление камер видеонаблюдения в помещениях, предназначенных для приема пищи и отдыха, но при этом, суды зачастую указывают на необходимость получения согласия работника на производство видеонаблюдения. Например, Верховный суд республики Хакасия указал, что установление камеры видеонаблюдения в помещении для приема пищи на АЗС является совершением действий, направленных на сбор и хранение информации о частной жизни работника. Суд отметил, что установление видеонаблюдения без получения письменного согласия работника, затрагивает его частную жизнь и нарушают установленные законом пределы вмешательства в нее, «не направлены на достижение целей эффективности производства, контроля и учета рабочего времени работников, на рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда» [17]. Аналогично, на необходимость получения согласия работника указал Калининградский областной суд. Суд отметил, что доказательства согласия работника на установку видеокамеры в комнате отдыха, в которой работники не осуществляют свою трудовую деятельность не представлено [18]. Тем не менее, представляется, что вне зависимости от того было ли истребовано у работника согласие на осуществление за ним наблюдения во время отдыха, подобное является недопустимым, так как в данный период времени работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, следовательно, любой контроль со стороны работодателя недопустим.

Следует также отметить, что в ряде случаев непрерывное наблюдение объясняется требованиями безопасности. Например, Кемеровский областным судом было рассмотрено дело о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за то, что тот закрыл камеру, установленную в кабине тепловоза. Работник аргументировал свои действия тем, что установка видеокамеры в кабине тепловоза нарушает его право на частную жизнь, в соответствии с положениями статьи 23 Конституции Российской Федерации, поскольку во время своего отдыха или приема пищи, работник, может данное время использовать по своему усмотрению, в том числе выполнять действия личного характера, наблюдение за которыми, представляется некорректным. Суд не согласился с приведенными аргументами и указал, что работник был ознакомлен с соответствующими локальными актами, а непрерывное наблюдение служит соблюдению норм безопасности [19]. Представляется, что в подобных случаях у работника должно быть право отключать наблюдение на время отдыха. Как указывает К.Л. Томашевский, в целях пресечения контроля и наблюдения за работником в его время отдыха, «необходимо закрепить в ТК РФ право работников на отключение, то есть право не выходить на связь (в том числе через Интернет и мобильные телефоны) с нанимателем (работодателем)» [20, с. 410]. Рациональным кажется закрепить подобное правило и применительно к видеонаблюдению.

Иной проблемный аспект связан с порядком введения видеонаблюдения в организации. В 2013 г. Роскомнадзором были выпущены разъяснения, в которых он указал, что при ведении видеонаблюдения в рабочих помещениях с целью фиксации возможных действий противоправного характера согласно ст. 74 ТК РФ работники должны быть уведомлены об изменении условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (введением видеонаблюдения), под роспись [21]. Указывают на подобный порядок и работодатели в локальных актах: так, в Положении о системе видеонаблюдения В ГБУЗ «СКПБ № 1» от 01.03.2023 закреплено применение ст. 74, а также указано на угрозу увольнения работника по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Подобная позиция представляется несостоятельной. Подобная позиция представляется несостоятельной. Во-первых, указанные разъяснения Роскомнадзора впоследствии утратили силу [22].

Во-вторых, как справедливо указал Калининградский областной суд, согласно ст. 57 ТК РФ наличие или отсутствие видеонаблюдения не отнесено к существенным условиям труда, следовательно, не может идти речи о применении ст. 74 и соответственно увольнения по п.7 ст. 77 ТК РФ [23]. В данном деле интересна аргументация работодателя (ответчика). Он обосновал свою позицию тем, что в результате введения видеонаблюдения, на работника (главного энергетика) были возложены дополнительные обязанности: предполагалось, что он будет обязан осуществлять контроль за своими под-

чиненными с использованием системы видеонаблюдения. Суд указал, что обязанность по контролю за подчиненными была возложена на него и до этого, а использование видеосистем является одним из способов его осуществления. Так, в данном случае аргументация работодателя была несостоятельна, тем не менее, гипотетически, можно представить ситуацию, в которой в случае введения видеонаблюдения на работника действительно могут быть возложены дополнительные обязанности. В таком случае, рациональным кажется использование ст. 74 в зависимости от конкретного дела.

Таким образом, проанализировав научную литературу и судебную практику по вопросу осуществления контроля за деятельностью работника при помощи современных технических средств можно сделать следующие выводы. Во-первых, надлежащее правовое регулирование рассматриваемой проблемы отсутствует, что приводит к нарушению прав работников и использованию в их отношении программ, позволяющих контролировать неисчерпывающих перечень их действий непрерывно. Во-вторых, нормативными актами не установлен порядок введения средств контроля, требования к его осуществлению, что особенно видно на примере такой формы контроля, как видеонаблюдение. Так, рациональным представляется дополнить ТК РФ статьей, регламентирующей перечень технических средств, допустимых к использованию в целях контроля деятельности работника, порядок введения в организации данных средств, и критерии и принципы осуществления данного контроля, такие как соразмерность контроля, запрет непрерывного контроля деятельности работника, недопустимость нарушения права работника на тайну переписки и переговоров, тайны частной жизни, необходимость уведомления о наблюдении о контроле за его деятельностью и формах данного контроля.

Список цитированных источников

1. Как следить за сотрудниками с помощью специального ПО [Электронный ресурс] // Дело Модульбанка. URL: <https://delo.modulbank.ru/all/monitoring-employees-software> (дата обращения: 04.04.2024).
2. Постановление Большой Палаты ЕСПЧ от 05.09.2017 по делу Барбулеску (Bărbulescu) против Румынии (жалоба № 61496/08) // СПС КонсультантПлюс.
3. Постановление Европейского Суда по правам человека от 3 апреля 2007 г. Дело «Копланд против Соединенного Королевства» [Copland v. United Kingdom] (жалоба № 62617/00) (Секция IV) (извлечение // СПС Гарант.
4. Журавлев М. С. Персональные данные в трудовых отношениях: допустимые пределы вмешательства в частную жизнь работника // Информационное право. 2013. № 4. С.35-38.

5. Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. № 11. С. 73–87.

6. Staffcop [Электронный ресурс] // URL: https://www.staffcop.ru/enterprise/vozmozhnosti-staffcop-enterprise/?PAGEN_2=2 (дата обращения: 04.04.2024).

7. Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation. Eurofound, 2020. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20008en.pdf (дата обращения: 04.04.2024).

8. Филипова И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162–182.

9. Решение Головинского районного суда г. Москвы от 20 июня 2018 г. по делу № 02-2045/2018 // СПС КонсультантПлюс.

10. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 22 декабря 2020 г. по делу № 33-419937/2020.

11. Лукаш Ю. А. Работа по подбору, оценке и контролю персонала. М.: Юстицинформ, 2015. 200 с.

12. Садеков И. Р. Некоторые аспекты определения пределов хозяйской власти при осуществлении работодательского контроля // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 17–22.

13. Офман Е. М. Трансформация права работодателя на осуществление контроля за поведением работника в цифровой среде // Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 130–145.

14. Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 3 июля 2023 г. по делу № 8Г-10553/2023[88-14171/2023] // СПС КонсультантПлюс.

15. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ненецкого автономного округа от 17 января 2024 г. по делу № 33-7/2024 // СПС «КонсультантПлюс».

16. Решение Динского районного суда Краснодарского края от 12 октября 2023 г. по делу № 2-3496/2023 // СПС КонсультантПлюс.

17. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия от 26 декабря 2023 г. по делу № 33-3307/2023 // СПС КонсультантПлюс.

18. Апелляционное определение СК по гражданским делам Калининградского областного суда от 17 января 2023 г. по делу № 33-252/2023 // СПС КонсультантПлюс.

19. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 15 февраля 2024 г. по делу № 33-1512/2024 // СПС КонсультантПлюс.

20. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) //

Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т.11. № 2. С. 398-413.

21. Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 30 августа 2013 г. «Разъяснения по вопросам отнесения фото-, видеоизображений, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенностей их обработки» // СПС КонсультантПлюс.

22. Письмо Роскомнадзора от 19.11.2021 № 09-78548 «О неактуальности разъяснений Роскомнадзора» // СПС КонсультантПлюс.

23. Апелляционное определение СК по гражданским делам Калининградского областного суда от 12 сентября 2017 г. по делу № 33-4523/2017 // СПС КонсультантПлюс.

Кирикова Татьяна Романовна,
науч. рук.: Мясликов В. В., к. ю. н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ПРОДУКТ ЦИФРОВОЙ ЭПОХИ

Аннотация. В научной работе автором рассматривается специфика развития электронного документооборота в сфере трудовых отношений с позиции цифровизации современных общественных отношений. Автор предлагает общую оценку современному состоянию правового регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений, анализирует перспективы и тенденции развития электронного документооборота в условиях возрастающего влияния информационной сферы на трудовые отношения. Автор также формулирует предложение о необходимости распространения электронного документооборота на все общественные отношения трудового права.

Ключевые слова: трудовые отношения, цифровизация трудовых отношений, кадровая документация, цифровизация кадровой документации, электронный документооборот, электронный документ.

Введение

Повсеместное внедрение цифровых технологий уже не вызывает удивления, а кажется нормальным и естественным процессом. В настоящее время все сферы жизни общества испытывают на себе значительное влияние про-

цессов, сопряженных с цифровизацией, и сфера трудовых отношений не является исключением. Возрастающая степень использования цифровых технологий актуализирует потребность изучения вопросов, непосредственно связанных с трансформацией ведения кадрового документооборота в сфере трудовых отношений и особенностями его правового регулирования.

Основная часть

Особое значение цифровизация, как явление, как тренд времени, получило в связи с тем, что в качестве одной из целей развития России на современном этапе в соответствии с Указом Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» выступает цифровая трансформация общества.

Легальная дефиниция цифровизации содержится в приказе Минкомсвязи России от 01.08.2018 № 428 «Об утверждении Разъяснений (методических рекомендаций) по разработке региональных проектов в рамках федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (далее – Приказ). Согласно закреплённому определению основная идея цифровизации заключается в том, что функции, ранее выполнявшиеся без использования цифровых технологий, сейчас выполняются именно благодаря им. Иными словами, процесс цифровизации согласно положениям Приказа предполагает внедрение в каждый аспект деятельности человека информационных технологий. При этом, учитывая, данное в Федеральном законе (далее – ФЗ) от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (далее – ФЗ об информации) определение понятия информационных технологий можно сделать вывод, что использование современных цифровых технологий сопровождается внедрением различных процессов и методов.

Не обошла стороной тенденция цифровизации и сферу трудовых и одного из непосредственно связанных с ними отношений. Применительно к трудовым отношениям, как отмечает А. М. Лушников, процесс цифровизации можно рассматривать как процесс приспособления трудовых отношений к современным требованиям цифровой экономики [1, с. 29].

К настоящему времени, на что обращают внимание современные исследования, «многие институты трудового права испытывают на себе влияние цифровизации» [2, с. 133–135; 3, с. 702–704]. В качестве примера можно назвать цифровизацию кадровой документации.

Рассматривая данный вопрос, следует отметить, что развитие системы кадровой документации, «начиная с момента ее становления, происходило под воздействием различных факторов (социальных, экономических, политических, культурных), отражающих особенности того или иного исторического периода» [4, с. 222–230]. Современный этап развития кадрового доку-

ментооборота не представляет собой исключения и в настоящее время испытывает на себе влияние новейших общемировых тенденций, в том числе и влияние цифровизации. Традиционно кадровый документооборот велся и ведется в бумажном виде и в его число в настоящее время входит большое количество документов.

Вектор на цифровизацию кадровой документации был задан началом реализации Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Анализ положений паспорта указанного национального проекта показывает, что в настоящее время особое внимание уделяется вопросам электронного взаимодействия с использованием цифровых технологий. Кроме того, в качестве предпосылок возникновения электронного документооборота (далее – ЭКДО) можно назвать закрепление в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) положений о дистанционной работе (с 19.04.2013) и о так называемых «электронных трудовых книжках» (с 01.01.2020).

Таким образом, вопрос о появлении в законодательстве положений, регулирующих условия и порядок электронного документооборота в трудовых отношениях, оставался лишь вопросом времени. С учетом вышеперечисленных предпосылок в 2021 году в ТК РФ были введены соответствующие положения (ст. 22.1–22.3 ТК РФ), касающиеся регулирования ЭКДО.

В ст. 22.1 ТК РФ, в первую очередь, устанавливается, что представляет собой ЭКДО. Примечательно, что законодатель, давая определение данному понятию, пошел по пути перечисления операций, в совокупности составляющих сам электронный документооборот, за исключением документов, выведенных из такой категории. Обратим внимание также на то, что согласно данному определению, взаимодействие работодателя в рамках ЭКДО возможно не только с работниками, но и с соискателями в ходе трудоустройства. Иными словами, ЭКДО возможен как в трудовых отношениях, так и в одном из отношений, непосредственно связанных с трудовыми – трудоустройство у данного работодателя (ст. 1 ТК РФ).

Отвечая на вопрос, в отношении каких именно документов возможен электронный документооборот, необходимо сказать следующее. Общее правило состоит в том, что распространение ЭКДО возможно на все документы, в отношении которых законодательством установлено их оформление на бумажном носителе (ч. 2 ст. 22.1 ТК РФ). Однако из данного правила законодатель предусмотрел ряд исключений, которые непосредственно закреплены в ч. 3 ст. 22.1. ТК РФ. В частности, в перечень документов, на который не распространяются правила об ЭКДО, входят трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности работников (формируемые в электронном виде), акты о несчастных случаях на производстве, приказы (распоряжения) об увольнении работника, документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда.

Намеренное исключение законодателем вышеназванных документов из ЭКДО направлено на защиту интересов работника от потенциально неправомерных действий работодателя, связанных с односторонним внесением изменений в электронные документы [5, с. 52]. Такой подход представляется оправданным также потому, что данный перечень документов представляет особую значимость в рамках трудовых отношений, к тому же они имеют значение при исчислении сроков исковой давности в случае спора (ст. 392 ТК РФ).

Однако, кадровая документация, по нашему мнению, призвана охватывать не только документы, опосредующие трудовые отношения и одно из иных общественных отношений (трудоустройство у данного работодателя), как указано в ст. 22.1–22.3 ТК РФ, но и все иные непосредственно связанные с трудовыми общественные отношения (ст. 1 ТК РФ). Это связано с тем, что до приобретения субъектом трудового права статуса работодателя, он приобретает правовой статус т.н. «потенциального работодателя» или «возможного работодателя» (при возникновении общественного отношения «трудоустройство у данного работодателя»), а по прекращению трудового правоотношения – юридический статус «бывшего работодателя».

Далее считаем необходимым отметить, что одним из ключевых условий перехода на ЭКДО, выступает наличие специальной информационной системы (далее – ИС), посредством которой и будет осуществляться электронное взаимодействие. Согласно ст. 22.1 ТК РФ работодателю предоставляется выбор между двумя системами: 1) единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»; 2) ИС работодателя. При этом обе названные ИС могут взаимодействовать с единым порталом государственных услуг.

Переход на ЭКДО для работодателя так или иначе будет связан с несением определенных расходов, связанных с рядом факторов, таких как: 1) создание и эксплуатация ИС, 2) хранение электронных документов, 3) обеспечение получения и использования работниками электронной подписи и др.

Реализация электронного документооборота тесно сопряжена с вопросами создания электронных документов и с особенностями их хранения. Согласно ч. 14 ст. 22.3 ТК РФ работодателю необходимо обеспечивать сохранность находящихся в ИС электронных документов на протяжении установленных законом сроков. В данном случае ТК РФ предусмотрено наличие т.н. единых требований и правил как к самим электронным документам, так и к действиям, осуществляемым с ними. Подобные требования к электронным документам содержатся в приказе Минтруда России от 20.09.2022 № 578н «Об утверждении единых требований к составу и форматам документов, связанных с работой, оформляемых в электронном виде без дублирования на бумажном носителе» (вступил в силу с 01.03.2023). Необходимость закреп-

ления данных стандартных правил для электронных документов вызвана внедрением самого ЭКДО. Отметим, что перечисленные в приказе виды документов (например: документ «возможного работодателя» об отказе кандидату для трудоустройства в заключении трудового договора; приглашение на работу в порядке перевода от другого работодателя; обращение уволенного работника за выплатой среднего месячного заработка) подтверждают актуальность нашего предложения о необходимости распространения ЭКДО ст. 22.1–22.3 ТК РФ на все общественные отношения трудового права.

Что касается порядка хранения документов, в том числе электронных, то регулирование данного вопроса осуществляется посредством правил, действующих с 17.09.2023 в соответствии с Приказом Росархива от 31.07.2023 № 77 «Об утверждении Правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях». В частности, согласно данному Приказу возможно два способа хранения архивной электронной документации: 1) на физическом носителе; 2) в СХЭД. Кроме этого, работодатель может осуществлять хранение электронной документации самостоятельно, либо путем привлечения специализированной организации, занимающейся соответствующей деятельностью.

Само по себе введение ЭКДО является правом работодателя. Если работодатель принял решение в пользу электронного документооборота, то в соответствии со ст. 22.2 ТК РФ ЭКДО вводится им на основании локального нормативного акта (далее – ЛНА), принимаемого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом законодатель устанавливает, что должно быть отражено в данном ЛНА, а именно: данные об ИС, которая будет использована для ЭКДО; в случае необходимости порядок доступа к ИС работодателя; перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется ЭКДО; срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством ЭКДО и сведения о дате введения ЭКДО.

Сам порядок осуществления и организации ЭКДО, в случае если работодатель принял решение о его введении, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Перечень условий, которые может предусматривать ЛНА в отношении определения порядка организации ЭКДО, установлен в ст. 22.2 ТК РФ.

В случае принятия решения о введении ЭКДО, работодателю необходимо уведомить об этом всех работников в установленные ЛНА сроки. При этом переход на ЭКДО возможен лишь с письменного согласия работника, иными словами, работник имеет право отказаться от перехода на ЭКДО. В то же время работник не теряет право в дальнейшем предоставить соответствующее со-

гласие (ч. 5 ст. 22.2. ТК РФ). Получение согласия также необходимо по отношению к лицам, принимаемых на работу, если на момент их трудоустройства у работодателя уже осуществляется электронный документооборот.

Впрочем, из названного выше положения законодатель предусмотрел исключение, состоящее в том, что от лиц, которые принимаются на работу после 31.12.2021 и у которых по состоянию на это же число отсутствует трудовой стаж, не требуется получение согласий на ЭКДО. То есть, если работодатель перешел на ЭКДО, то на вышеназванную категорию работников автоматически распространяются правила электронного взаимодействия с работодателем. В научной литературе обращается внимание на то, что данное положение «представляется небесспорным», поскольку в нем прослеживается в какой-то мере дискриминация лиц, устраивающихся на работу после 31.12.2021 [6, с. 115].

Кроме этого, хотя предоставление согласия на переход на ЭКДО является правом работника, и в случае его отказа, сохраняется взаимодействие в бумажном виде, в ст. 22.3 ТК РФ предусматривается, что в исключительных случаях (катастрофы природного или техногенного характера и др.) обмен документами в электронном виде между работодателем и работником возможен без согласия последнего.

Анализируя положения ст. 22.3 ТК РФ, можно заметить, что использование того или иного вида электронной подписи при подписании электронных документов зависит от нескольких критериев: во-первых, от того, кем подписывается электронный документ, во-вторых, какой конкретно электронный документ подписывается, и в-третьих, от того, на базе какой ИС осуществляется ЭКДО. Представляется, что подобная «множественность вариантов электронной подписи» в зависимости от документа или используемой ИС несколько усложняет электронное взаимодействие работодателя и работника [7, с. 46]. В данной связи можно было бы рассмотреть вопрос о едином подходе к используемому виду электронной подписи.

Заключение

С каждым днем влияние цифровизации на жизнь общества проявляется все в большей степени. Сфера трудового права также испытывает на себе ее влияние: внедрение цифровых технологий, появление дистанционного труда, использование электронного документооборота – все это является результатом цифровизации общества.

Современное правовое регулирование электронного документооборота, безусловно, имеет важное значение, поскольку в принципе дает возможность работодателю перейти на электронный документооборот. Развитие электронного взаимодействия между работодателем и работником будет требовать от

законодателя последующего совершенствования правового регулирования ЭКДО в сфере трудовых отношений.

В настоящее время кадровый документооборот обеспечивает в целом (на электронных и (или) бумажных носителях) полностью все документальное сопровождение взаимодействия как парных субъектов трудового права («кандидат для трудоустройства» – «возможный работодатель» / «работник» – «работодатель» / «бывший работник» – «бывший работодатель»), так непосредственно и субъектов трудового правоотношения. По сравнению с кадровым документооборотом, современное правовое регулирование электронного документооборота считаем направлено исключительно на лишь на трудовые отношения и одно отношение, непосредственно связанное с трудовым, а именно – трудоустройство у данного работодателя (ст. 1 ТК РФ). Соглашаясь с утверждением, что ТК РФ должен являть собой образец непротиворечивого правового регулирования [8, с. 21], считаем необходимым распространить действие ст. 22.1. – 22.3 ТК РФ на все общественные отношения трудового права, дополнив эти статьи ТК РФ необходимыми изменениями.

Полноценный полный переход всех работодателей на электронный документооборот, безусловно, потребует еще значительного времени, и только его современное и максимально широкое использование на практике будет способствовать выявлению в обозримом будущем недостатков его нормативного регулирования.

Список цитированных источников

1. Лушников А. М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10. С. 28–37.
2. Новикова М. В., Белова Е. А. Влияние цифровизации на трудовые отношения // Социальные новации и социальные науки. 2022. № 1(6). С. 130–139.
3. Черноножкина Н. В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики // Московский экономический журнал. 2022. Т. 7, № 6. С. 699–710.
4. Глотова С. А. Формирование и развитие кадровой документации в России: история и современность // «Генеральный регламент»: 300 лет на службе России: От коллежского делопроизводства до цифровой трансформации управления документами: материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 14–16 октября 2020 года / Российский государственный гуманитарный университет, Историко-архивный институт, Факультет архивоведения и документоведения, Кафедра автоматизированных систем документационного обеспечения управления, Российское обще-

ство историков-архивистов (РОИА). Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2021. С. 222–233.

5. Чайка Л. Н. Отдельные аспекты ведения электронного документооборота в сфере трудовых отношений // Право и экономика. 2023. № 10(428). С. 54–58.

6. Кудашкин А. В., Потапов А. В. О внедрении электронного документооборота в трудовых отношениях // Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение. 2022. № 2(295). С. 111–118.

7. Филющенко Л. И. Баланс интересов сторон трудовых отношений при внедрении цифровых технологий // Юридические исследования. 2022. № 3. С. 42–51.

8. Мясников В. В. К некоторым вопросам о правовом регулировании дополнительной работы // Юридическая наука. 2023. № 11. С. 21–26.

Колмыкова Валерия Максимовна,

науч. рук.: Гумерова Э. Ф., к. ю. н., доцент,
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязева (ИЭУП), Набережночелнинский филиал,
г. Набережные Челны, Россия

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ НАУЧНОГО ТРУДА В ГЕРМАНИИ

Аннотация. Данная статья посвящена характеристике научной работы как особой форме интеллектуальной познавательной деятельности. В статье изложена фактическая информация о влиянии цифровизации на работников умственного труда, проведена оценка возможности переноса результатов в научную профессию. Статья завершается кратким резюме и некоторыми рекомендациями по организации научной работы в эпоху цифровизации и искусственного интеллекта.

Ключевые слова: автоматизация, цифровизация, умственная деятельность, научный работник

Введение

Существуют эмпирические исследования по многочисленным функциональным областям (например, производство и обслуживание) и профессиональным группам (например, электротехника и металлообработка). Однако на сегодняшний день практически нет эмпирических данных о влиянии цифровизации на работу исследователей. Соответственно, трудна задача оценки возможных последствий тенденции цифровизации и использования искусственного интеллекта для научной работы и, следовательно, для научных

сотрудников. Тем не менее, имеются многочисленные данные о тематически связанной информационной работе. Поэтому можно предположить, что некоторые из этих выводов можно перенести в научную работу.

Основная часть

Научная работа как подобласть познавательной работы

Чтобы иметь возможность оценить влияние цифровизации и использования методов искусственного интеллекта на научную работу, сначала требуется базовое понимание этой работы. В настоящее время существует мало литературы, характеризующей научную работу в области науки о труде и смежных областях, таких как трудовая и организационная психология и социология труда. Вместе с тем, ряд экспертов занимается исследованием соответствующей темы на протяжении десятилетий.

В условиях социального развития от индустриального общества к обществу знаний, наблюдавшееся с середины 20-го века, и связанного с этим связанное с этим усиление направления на профессиональную, технологичную и сервис-ориентированную деятельность привело к тому, что умственная работа приобрела все большее значение. В настоящее время умственную работу можно найти во многих профессиях, таких как журналисты, медицинские работники, специалисты в области информатики и консультанты.

Использование термина «умственная работа» в немецкой специальной литературе восходит к переводу английского термина «умственная работа», где он обычно трактуется более широко. Английский ученый - Питер Фердинанд Друкер в 1991 году ввел термин «работник умственного труда» и описал его как «работника, основной вклад которого зависит от применения им своих знаний, а не от мышечной силы и координации, что часто противопоставляется производственным работникам, которые используют мышечную силу и координацию для управления машинами»³. Более того, Друкер определил «работников умственного труда» как высококвалифицированных специалистов, которые применяют теоретические и аналитические знания, полученные в ходе формального обучения, в своей работе для разработки новых продуктов или услуг. Друкер также считал, что непрерывное обучение и постоянная готовность к инновациям являются важными предпосылками успешной научной работы.

С другой стороны, часто цитируемое определение работы в области знаний в немецкоязычных странах принадлежит ученому-публицисту Йохану Уилке. Уилке проводит различие между работой, основанной на знаниях, основанной на специализированном опыте людей и присутствующей в большинстве форм профессиональной работы, и работой в области знаний, кото-

³ Друкер П. Ф. Менеджмент: задачи, обязанности, практика. 2-е изд., сокр. и перераб. Оксфорд: Баттерворт-Хайнеманн, 1991. С. 564.

рая включает такие виды деятельности, как общение, «транзакции» и взаимодействия, и требует, чтобы соответствующие знания «(1) постоянно пересматривались, (2) постоянно считались пригодными для улучшения, (3) рассматривались как истина, а не как ресурс, и (4) были неразрывно связаны с незнанием, поскольку работа в области знаний сопряжена с определенными рисками»⁴.

Принимая во внимание определения Друкера и Уилке следует сделать вывод о том, что для решения проблем умственной работы часто приходится разрабатывать новые подходы с использованием текущих теоретических, а также контекстуальных знаний, что может потребовать творческого подхода. Последнее иногда называют инновационной работой. Вот как, например, описывает американский ученый – Джонатан Б. Хакер: «инновационная работа – это «поиск решения проблем, которые определены одновременно четко и размыто».⁵

Хотя определения работы со знаниями, приведенные в данной статье, различаются в некоторых аспектах, сходство между ними в том, что работа по знаниям включает в себя нечто большее, чем просто обработку информации и применение полученных знаний. Скорее, она характеризуется высокой степенью самостоятельности и некой неопределенности, связанной с процессом и полученным в ходе него результатом; она сложна, коммуникативна и включает в себя как рутинную, так и творческую деятельность, что отличает умственную (интеллектуальную) работу от классической работы специалиста. Поэтому внутренние формы контроля и управления, обычно используемые в других формах работы, не используются в умственной работе.

Согласно определению Друкера, исследователи — это высококвалифицированные специалисты, которые применяют свои знания для разработки новых знаний или научных методов. Таким образом, группа исследователей будет отнесена к категории работников умственного труда. Можно предположить, что научная работа в области исследований и разработок характеризуется особенно высоким уровнем научной работы (в том числе инновационной) и поэтому характеризуется также высоким уровнем самостоятельности, (процессной и результатной) неопределенности и коммуникативной интенсивности.

Влияние цифровизации на условия труда научных работников

Во многих сферах деятельности цифровизация оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на условия труда и, как следствие, на здоровье и удовлетворенность работой сотрудников. Можно предположить,

⁴ Уилке Й. Организованная работа в области знаний. 3-е изд. 1998. С. 161.

⁵ Хакер Джонатан Б. Гуманная работа в цифровом мире. Научный материал. 1-е изд. Цюрих: Люди – Технологии – Организация, 2018. Т. 49.

что меры цифровизации окажут на научных работников такое же воздействие, какое уже определено для других наукоемких профессиональных групп.

В целом тенденция цифровизации оказывает достаточно негативное влияние на физическое и психическое здоровье сотрудников. Частично выявляемые негативные последствия умственной работы для здоровья можно объяснить связанной с этим высокой долей офисной работы на компьютерных рабочих станциях. Научные исследования профессиональных наук, посвященные влиянию работы у экрана на зрение человека, показывают, что в течение всего двух часов рабочего времени, у человека наблюдаются различные нарушения зрения, включая снижение остроты зрения, нарушения цветового зрения, а также нарушения аккомодации и адаптации. Некачественное отображение информации или непредсказуемое поведение системы могут еще больше усилить «технологический стресс». С повышением использования цифровых технологий в научной работе можно также предположить дальнейшее повышение уровня «технологического стресса» среди научных сотрудников.

Своеобразное разделение труда, вызванное цифровизацией, часто сопровождается переходом к «рискованным» трудовым отношениям, как показывает Хакер в своем обсуждении инновационной занятости. Отсутствие времени или стандартов производительности в этой области также увеличивает риск постоянных завышенных требований: высокая степень гибкости в работе в сочетании с высоким уровнем внутренней трудовой мотивации, которая часто присутствует у научных сотрудников, увеличивает вероятность того, что сотрудники выберет время работы и перерывов, которое не соответствует эргономическим стандартам и, следовательно, не очень гуманно. Поскольку ученые в университетских и неуниверситетских научно-исследовательских учреждениях, как правило, уже работают во временных трудовых отношениях с неясными карьерными перспективами, в опросах они обычно сообщают о значительном количестве (неоплачиваемых) сверхурочных часов и явном размытии границ между профессиональной и частной жизнью, пока неясно, существенно ли изменятся условия труда работников науки с цифровизацией. Чтобы противодействовать побочным эффектам цифровизации на здоровье, необходимы дальнейшие меры по повышению осведомленности общества и обучению людей гуманным условиям труда.

Искусственный интеллект и автоматизация научной работы

Если присмотреться к некоторым технологиям, которые во многих сферах называют «интеллектуальными», то можно увидеть, что в наши дни они в основном используются для автоматизации работы, т.е. для технологического выполнения рабочих процессов, которые ранее полностью или частично выполнялись людьми. Феномен автоматизации труда на протяжении

последних десятилетий широко исследовался в области трудовых исследований, инженерной психологии и других смежных дисциплин. В то время как в исследованиях труда особый интерес представляет исследование и определение потенциала взаимозаменяемости технологий автоматизации и его влияния на рынок труда, в инженерной психологии и исследованиях человеческого фактора основное внимание уделяется изучению механизмов действия на индивидуальном уровне. Можно предположить, что использование технологий искусственного интеллекта также будет способствовать дальнейшему развитию автоматизации научной работы.

Исследования по оценке потенциала замены технологий автоматизации обычно основаны на доле рутинных действий, то есть регулярно повторяющихся процессов в работе, описанных в профилях должностей или в самоотчетах. Чем больше доля этих мероприятий, тем больше вероятность того, что работу можно будет выполнить с использованием технологий. Основное предположение здесь заключается в том, что рабочие задачи могут быть автоматизированы, если их можно полностью описать и выполнить с помощью компьютерного приложения. Вот как, например. Например, исследование Центра европейских экономических исследований (ZEW) пришло к выводу, что «новые технологии не только способны заменить рутинный ручной труд, но, прежде всего, что работа с высокой долей интеллектуальной рутинной работы все чаще заменяется»⁶.

В частности, что касается затратозависимой реализации информационной работы, Хакеротметил, что в будущем в течение длительного времени будут существовать ниши, в которых человеческий интеллектуальный труд будет дешевле, чем цифровые решения. Однако, учитывая историческое развитие мирового рынка труда, он также отметил, что оставшиеся рабочие места, вероятно, переместятся в страны, где эту работу можно было бы выполнять дешевле. Уже сегодня появляются новые формы работы, ставшие возможными благодаря цифровизации, такие как: краудсорсинг, на фоне платформенной экономики, глобальной конкуренции среди высококвалифицированных работников. Эти новые формы работы часто сопровождаются нестабильными трудовыми отношениями.

Хакер также увидел предел автоматизации в творческой инновационной работе. На фоне когнитивно-психологических соображений он указывал, что интеллектуальная работа не может быть автоматизирована, если она предполагает поиск решений, в которых не указана ни цель, ни путь к достижению цели. С другой стороны, люди могут быть заменены «там, где существуют четкие

⁶ Арнц М., Грегори Т., Зиран У. Цифровизация и будущее сферы труда: макроэкономические последствия. 1-е изд. Чам: Международное издательство Спрингер, 2019. С. 1–29.

правила обработки информации (алгоритмы) и, в принципе, также в переходной зоне, где можно указать определяемые средства поиска (эвристики)»⁷.

Технологии редко заменяют целые профессии, гораздо чаще автоматизируются лишь отдельные области деятельности на рабочих местах. Внедрение автоматизированных систем на рабочих местах не только вызывает изменение трудовой деятельности занятых там людей, но и влечет за собой риски, которые необходимо учитывать при проектировании этих рабочих мест и обучении персонала. Эти риски заключаются главным образом в неправильной реализации степени автоматизации в случае частичной автоматизации с точки зрения профессиональной науки. Можно предположить, что это затронет и частично автоматизированную научную работу, особенно сбор и обработку данных.

С более высоким уровнем автоматизации людям становится все труднее понимать работающие механизмы и состояние системы. В результате снижается прозрачность процесса и способность людей обнаруживать или даже исправлять ошибки в действиях или предположениях, лежащих в основе действий. Если люди хотят сохранить не только суверенитет в принятии решений, но и полномочия по принятию решений в частично автоматизированных рабочих задачах, необходимо позаботиться о внедрении автоматизации, ориентированной на человека. Для этого требуется, среди прочего: использование подходящих пользовательских интерфейсов и дизайна работы, способствующего обучению.

Подводя итог, на данный момент можно сказать, что на научную работу также повлияет автоматизация, основанная на искусственном интеллекте и других цифровых технологиях. С одной стороны, это изменит трудовую деятельность и тем самым, несомненно, принесет облегчение от нелюбимой и не добавляющей ценности рутинной деятельности (особенно в административной сфере). С другой стороны, однако, это также будет способствовать экспорту рабочей силы и глобальному конкурентному давлению в науке. При внедрении новых технологий автоматизации пользователей следует продолжать информировать о том, как правильно использовать эти технологии, и необходимо создать базовое понимание механизмов и ограничений этих технологий.

Эмпирические данные о влиянии искусственного интеллекта и цифровизации на работу и условия труда исследователей

Опрос, проведенный в 2019 году по поручению IQIB Institute for Qualifying Innovation Research and Consulting GmbH, предоставил первоначальные указания для оценки возможного воздействия цифровизации в це-

⁷ Хакер Джонатан Б. Гуманная работа в цифровом мире. Научный материал. 1-е изд. Цюрих: Люди – Технологии – Организация, 2018. С. 9.

лом и технологий на основе искусственного интеллекта в частности на работу и условия труда исследователей⁸.

Было опрошено 166 ученых в регионе Северный Рейн-Вестфалия, которые работали в университетах и технических колледжах, а также неуниверситетских научно-исследовательских учреждениях (DLR, DFKI, различные институты Фраунгофера) в время опроса. Участники отдали себя дисциплинам естественных наук (15 %), инженерии и информатики (62 %) или гуманитарных и социальных наук (23 %).

Опрос подтвердил, что ключевые характеристики информационной работы также применимы и к научной работе. Среди прочего здесь стало очевидным, что научная работа также очень коммуникативна и для этой цели очень часто используются цифровые технологии. Однако для совместной научной работы в основном использовались технологии, с помощью которых можно лишь время от времени контактировать с другими людьми, например, услуги видеоконференций, или с которыми взаимодействие осуществляется более косвенно, например, через веб-сервисы для обмена данными и документирования знаний.

Удивительно, но мобильная работа, похоже, не так широко распространена среди опрошенных ученых, как часто предполагается. Хотя около двух третей (68%) опрошенных заявили, что они использовали удаленную работу, работу в домашнем офисе или мобильную работу на своей нынешней работе, только треть этих людей (33 %) воспользовались этим предложением один или несколько раз в неделю, тогда как около половины (55 %) делали это только раз в месяц или реже. Однако следует отметить, что опрос проводился до пандемии Covid-19. Из-за ограничений, связанных с пандемией, во многих немецких компаниях сложились технические, организационные и кадровые условия в пользу работы на дому. Можно предположить, что эти разработки также имели место во многих исследовательских центрах и поэтому в будущем главный офис будет больше использоваться для научной работы. На момент написания данной статьи трудно определить, будет ли это изменение краткосрочным или долгосрочным.

Хотя на момент опроса сравнительно мало людей часто работали удаленно, около двух третей опрошенных (67 %) заявили, что растущее использование цифровых технологий стирает границы между работой и личной жизнью. Однако мало кто связывал это с повышенной вероятностью конфликтов или трудностями при выполнении частных задач.

⁸ Цифровизация и искусственный интеллект в науке: оценка сопутствующего исследования проекта «Цифровая рабочая среда в исследованиях и разработках»: отчет о проекте // Сервер публикаций RWTH Ахенского университета. URL: <https://publications.rwth-aachen.de/record/811477> (дата обращения: 10.03.2024).

Около половины опрошенных ученых объяснили использование цифровых технологий увеличением возможностей для действий. 48% опрошенных заявили, что цифровые технологии позволяют более свободно организовывать работу, а 46 % согласились с утверждением, что цифровые технологии дают большую автономию в принятии решений.

Влияние цифровых технологий на повседневные исследования также рассматривается как положительное с точки зрения производительности и качества работы. Например, 58 % опрошенных сообщили об улучшении производительности и столько же о качественном улучшении результатов работы за счет использования цифровых технологий. Лишь около четверти опрошенных придерживаются мнения, что цифровые технологии увеличивают дефицит времени на работе. Почти все (92 %) заявили, что чувствуют себя достаточно компетентными, чтобы использовать потенциал цифровой поддержки. Большинство людей (91 %) прошли дополнительное обучение использованию цифровых технологий самостоятельно, опробовав их; лишь 15 % заявили, что воспользовались обучением и повышением квалификации у своего работодателя.

Также респондентов попросили оценить различные технологии на предмет того, считают ли они их технологиями искусственного интеллекта. Ответы показывают, что даже среди высококвалифицированных людей с высоким уровнем компетентности в использовании цифровых технологий, похоже, отсутствует ясность в отношении того, что на самом деле можно назвать «ИИ». Например, большинство респондентов не относят такие технологии, как инструменты интеллектуального анализа данных и поисковые системы, к технологиям искусственного интеллекта. Термины «распознавание образов», «машинное обучение» и «глубокое обучение», напротив, большинством были отнесены к категории «ИИ», но и здесь каждый пятый человек придерживался иного мнения.

Существует также тенденция, что люди, которые чаще используют технологии искусственного интеллекта, с большей вероятностью приписывают этим технологиям положительный эффект. Это может быть связано с аспектом добровольного использования: те, кто считает, что технологии ИИ поддерживают работу, с большей вероятностью будут их использовать. Однако сегодня во многих цифровых технологиях такой добровольный характер уже не имеет места: исследователи, кто не использует электронную почту или не публикует информацию в Интернете, не могут выполнять свои задачи в той же степени, что и исследователи, использующие эти технологии. Если в будущем использование технологий ИИ станет абсолютно необходимым для научной работы (и/или признания в сообществе), это также может привести к более негативной оценке таких технологий.

Заключение

Цифровые технологии и искусственный интеллект повышают производительность и качество труда, а также создают больше свободы для творческой, инновационной работы, особенно за счет автоматизации нелюбимой рутинной деятельности. Однако, если эта автоматизация происходит без систематического учета человеческих способностей и потребностей, научные результаты становятся все труднее понять даже исследователям. Возможные последствия: результаты больше не могут быть воспроизведены или критически подвергнуты сомнению, и исследователи не только теряют возможность учиться на исследовательских процессах, но и свою мотивацию к работе из-за отсутствия самоэффективности. Для сохранения физического и психического здоровья исследователей необходимо также обеспечить гуманные условия труда. Важным условием для этого являются эргономично спроектированные рабочие места (даже в домашнем офисе!) и регулярные перерывы в работе достаточной продолжительности.

С макроэкономической точки зрения можно сказать, что опасения массовой безработицы, вызванные использованием систем искусственного интеллекта, которые часто высказываются в СМИ, кажутся преувеличенными. Приложения искусственного интеллекта в будущем будут поддерживать людей во все большем количестве профессий. Это касается и профессии ученого. Однако замена произойдет лишь в некоторых профессиональных областях. Кроме того, при анализе чистого воздействия на рынок труда необходимо также учитывать, что будут созданы новые рабочие места. Особенно в научном секторе исследователям не нужно беспокоиться о том, что приложения ИИ возьмут на себя их работу в будущем. В частности, креативное мышление или развитие инноваций в обозримом будущем останутся прерогативой человечества. Однако приложения ИИ могут поддержать ученых в их работе. Есть надежда, что это может привести к повышению эффективности и результативности их исследовательской деятельности. Однако также необходимы политические меры, которые не только противодействуют нестабильным трудовым отношениям, но и девальвации научной работы, которой благоприятствует ИИ, и связанному с этим перемещению рабочих мест в страны с низкой заработной платой.

Но до сих пор мало что известно о влиянии ИИ на инновационную групповую работу – форму работы, которая особенно широко распространена в некоторых научных дисциплинах. По-прежнему существует неопределенность относительно новых рабочих задач и рабочих мест, которые будут созданы с помощью технологий искусственного интеллекта. В результате ни образовательные учреждения, ни компании не могут оценить, какие навыки понадобятся сотрудникам в ближайшие годы, чтобы справиться с будущими рабочими задачами в цифровом мире труда.

Список цитированных источников

1. Арнц М., Грегори Т., Зиран У. Цифровизация и будущее сферы труда: макроэкономические последствия // Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics / Edit. Klaus F. Zimmermann. Springer Cham, 2019. P. 1–29.
2. Буксман П. Искусственный интеллект – экономика и инновации. Исследование по заказу Министерства цифровых технологий земли Гессен. 1-е изд. Висбаден: Шпрингер Габлер, 2020.
3. Буксманн П., Шмидт Х. Искусственный интеллект. С алгоритмами экономического успеха. 1-е изд. Берлин: Шпрингер Габлер, 2020.
4. Друкер П.Ф. Менеджмент: задачи, обязанности, практика. 2-е изд., сокр. и перераб. изд. Оксфорд: Баттерворт-Хайнеманн, 1991. С. 564.
5. Айххорст В. Изменение форм занятости в Германии. Точки зрения IZA 78. 1-е изд. Бонн: Научно-исследовательский институт будущего труда (IZA), 2015.
6. Хакер Дж. Б. Гуманная работа в цифровом мире. Научный материал. 1-е изд. Цюрих: Люди – Технологии – Организация, 2018.
7. Кехлинг А. Экранная работа. Санитарные правила и охрана здоровья. Наука в интересах сотрудников. 1-е изд. Бунд: Кельн, 1985.
8. Мютце-Нивенер С., Нитш В. Индустрия 4.0: право, технологии, общество. 1-е изд. Берлин/Гейдельберг: Springer, 2020.
9. Нердингер Ф.В., Бликль Г., Шапер Н. Психология труда и организационная психология. 3-е изд. Берлин/Гейдельберг: Springer, 2014.
10. Цифровизация и искусственный интеллект в науке: оценка сопутствующего исследования проекта «Цифровая рабочая среда в исследованиях и разработках»: отчет о проекте // Сервер публикаций RWTH Ахенского университета. URL: <https://publications.rwth-aachen.de/record/811477> (дата обращения: 10.03.2024).
11. Уилке Й. Организованная работа в области знаний. 3-е изд. 1998. С. 161.

Кузьмина Мария Вадимовна,
науч. рук.: Потапов А. В., к. ю. н., асс.,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ, РОБОТИЗАЦИИ, ПЛАТФОРМИЗАЦИИ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Аннотация. В статье оценивается влияние цифровизации, роботизации, платформизации на будущее сферы труда. Анализируется развитие такого института трудового права, как занятость населения, и рынок труда в эпоху информационных технологий. Обращено внимание на преимущества и недостатки влияния современности на сферу труда. В работе выделены группы профессий, наиболее подвергнутые влиянию цифровизации. Также автор приводит примеры профессий будущего, которые, по мнению автора, будут наиболее актуальными в ближайшие десятилетия. Сформулированы актуальные проблемы науки современного трудового права и предложены их возможные решения.

Ключевые слова: цифровизация, роботизация, платформизация, сфера труда, рынок труда, профессии будущего, алгоритмическая прозрачность, занятость населения.

Введение

В современном мире цифровизация, роботизация и платформизация играют значительную роль в формировании и функционировании сферы труда.

Термин «цифровая экономика» впервые был использован в 1995 г. [1], но в настоящее время исследование процессов влияния цифровизации на рынок труда приобретает особое значение. В представленной научной работе будут рассмотрены понятия цифровизации, платформизации и роботизации, преимущества и недостатки влияния информационных технологий на будущее сферы труда, профессии, подверженные влиянию цифровизации и др.

Актуальность изучения совершенствования институтов трудового права заключается в стремительном развитии информационных технологий и привнесения ими в современную жизнь множества изменений.

Цель исследования можно представить как изучение сферы труда сегодня и в будущем, становления основных институтов трудового права и особенностей современного законодательства, задачей которого является развитие общества и обоснование важности цифровизации, роботизации и платформизации для будущего сферы труда.

В качестве основного объекта исследования выступает институт занятости населения, а также рынок труда в России в настоящее время и перспективы его развития в будущем.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства России, осуществляющие правовое регулирование институтов трудового права.

Методологическую основу составили такие методы, как: изучение, анализ, синтез, обобщение, классификация и сравнение.

Многие ученые исследовали влияние цифровизации, роботизации и платформизации на будущее сферы труда. Такие как, например, К. Л. Томашевский, А. А. Линец, Н. Л. Лютов, А. М. Куренной, Е. Б. Хохлов, И. А. Костян, А. В. Потапов и другие. К настоящему времени данная область знания остается дискуссионной.

Основная часть

Начну работу с определения таких терминов, как цифровизация, роботизация и платформизация. Цифровизация в широком смысле – это «процесс внедрения цифровых технологий и систем передачи на уровне телекоммуникационных сетей, средств коммутации и управления, обеспечивающих передачу и распределение потоков информации в цифровой форме» [14]. Цифровизация в узком смысле – это процесс перехода с аналоговой формы представления информации на цифровую. Например, переход от аналогового телевидения к цифровому телевидению, от обычных мобильных телефонов к смартфонам [2]. Под роботизацией принято понимать замену работы, выполняемой человеком, на процессы, осуществляемые автоматизированными системами в промышленных масштабах. Наибольшее распространение роботизация получила в IT, e-commerce и в промышленно-технической сфере. Наконец, платформизация – это проникновение цифровых платформ в различные сферы общественной жизни, в результате которых происходят глубокие трансформации существующих социальных и культурных практик, режимов создания общественных норм и ценностей, механизмов общественного контроля и управления [3, с. 119].

Рассмотрим преимущества и недостатки влияния новых технологий на рынок труда. Экономика в России в ближайшие десятилетия сильно изменится: многие компании в принципе перестанут существовать или потеряют прибыль, а на рынок войдут новые игроки. Сейчас в мире живет 7 млрд человек, из них примерно 3,5 млрд – это трудоспособное население старше 15 лет. А рабочие места существуют только для 1,2 млрд⁹. Мы стоим на пороге крупной безработицы. Именно этот фактор представляет собой главный недостаток внедрения машин в современную жизнь.

⁹ Как цифровая трансформация изменит рынок труда в России. Forbes.ru <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/371537-kak-cifrovaya-transformaciya-izmenit-rynok-truda-v-rossii> (дата обращения: 10.03.2024).

Одним из основных преимуществ внедрения искусственного интеллекта является увеличение производительности: роботы способны выполнять поставленные задачи быстрее и качественнее. Кроме того, автоматизация позволяет сократить издержки фирм на оплату человеческого труда, так как машинный труд обычно дешевле. Также она снижает нагрузку на человека, больше нет необходимости применять тяжелый физический труд для выполнения определенных задач в рамках промышленных нужд. Благодаря современным технологиям появляются новые профессии, общество постоянно развивается, получая новые навыки. Так, на мой взгляд, преимущества внедрения новых технологий сильно перевешивают недостатки.

Как отмечает Н. Л. Лютов, «технологическая революция оказывает мощнейшее влияние не только на количественные, но и на качественные характеристики занятости. Важно не только то, что отдельные профессии уходят в прошлое, а новые возникают, но и то, что традиционные подходы к трудовому правоотношению становятся все менее применимыми» [4]. Цифровизация, роботизация и платформизация имеют большое воздействие на профессии современности. Так, Фрэнк Фоссен и Алина Зоргнер в статье «Будущее труда: деструктивные и трансформационные эффекты цифровизации» выделяют 4 группы профессий с точки зрения эффекта цифровизации [5] и говорят о том, что отдельная профессия может одновременно подвергаться трансформирующим и деструктивным рискам разного уровня. В первую группу («восходящие звезды») включены профессии, которые находятся на стадии активного развития в цифровую эпоху, мало подвержены деструктивным последствиям и требуют от работников навыка высокой адаптивности к изменяющимся условиям. К таким профессиям относятся, например, AI-тренер, специалист по цифровому маркетингу. Вторая группа («территория машин») характеризуется высоким трансформирующим и деструктивным эффектом. Новые технологии более радикально влияют на данные профессии и не исключено, что вскоре роботы полностью заменят людей в определенных сегментах (например, с коррекцией текстов неплохо справляется ChatGPT). Третья группа («территория человека») является противоположностью второй. Здесь маловероятно, что суть профессии значительно изменится. Примерами служат профессии, требующие выполнения нестандартных задач (художники, актеры и другие). Четвертая группа («отмирающие профессии») представляет собой те специальности, которые, скорее всего, перестанут существовать, станут полностью автоматизированными, так как, по сути, представляют собой выполнение простейших комбинаций, не требующих нестандартного мышления. Примерами являются курьеры, переводчики, водители и т. д.

Конечно, с одной стороны, компьютеры снимают нагрузку с людей, но, с другой стороны, для их корректной работы требуются усилия специали-

стов. С каждым днем появляется все больше новых профессий. Так, по оценке экспертов «РБК Тренды» наиболее популярными профессиями будущего будут: руководитель цифровой трансформации, разработчик роботов, юрист в сфере робототехники, специалист по кибербезопасности и многие другие¹⁰.

Недавно я смотрела интервью, где тренер нейросетей и специалист по развитию технологий искусственного интеллекта рассказывали о подходе Яндекса к машинному обучению. На мой взгляд, профессия AI-тренера будет олицетворением будущей сферы труда. Тренер искусственного интеллекта, или AI-тренер, – это специалист, который обучает искусственный интеллект создавать корректные и релевантные запросам ответы, подбирает или пишет сам примеры, на которых учится нейронная сеть¹¹. Его основная задача – сделать так, чтобы машина эффективно справлялась с поставленными задачами.

Но сможет ли искусственный интеллект заменить человека? Мое мнение – однозначно нет. Будущее сферы труда под влиянием цифровизации стремительно меняется, однако это не означает полную замену людей машинами. Нейросеть не умеет создавать что-то новое, она лишь способна воспроизводить и комбинировать то, что «видела» и «слышала» раньше¹². Также препятствием для создания идеального искусственного интеллекта является парадокс Поланьи: существует множество задач и связанных с ними нюансов, которые интуитивно понимаются людьми, но люди зачастую не могут выразить их словами [6]. Машины могут решать поставленные задачи по аналогии, однако не всегда предоставляют грамотный ответ, поэтому люди обязаны проверять то, что делает машина.

Так, искусственный интеллект облегчает жизнь человека, ведь мы не способны запоминать огромное количество информации и работать без отдыха. Кроме того, машины помогают избавить людей от ненужной монотонной работы и трансформируют существующие профессии в лучшую сторону. Поэтому, к сожалению, как мы не можем представить свою жизнь без техники, так и она не сможет «прожить» без нас.

Наконец, хотелось бы отметить актуальные проблемы науки современного трудового права и их возможные решения, которые может предложить автор. Одной из главных проблем является то, что теория трудового правоотношения практически не меняется с внедрением искусственного интеллекта, но законодатель пытается ее решить. С момента принятия и вступления в силу ТК РФ прошло чуть более 20 лет, и за это время в основу правового ре-

¹⁰ 150 профессий будущего по мнению «РБК Тренды» <https://trends.rbc.ru/trends/education/5d6e48529a7947777002717b> (дата обращения: 10.03.2024).

¹¹ Youtube.com: <https://www.youtube.com/watch?v=hmGoMSjfdH8&list=LL&index=1>
Таймкод: 01:02 Кто разрабатывает нейросети? (дата обращения: 10.03.2024).

¹² Youtube.com: <https://www.youtube.com/watch?v=hmGoMSjfdH8&list=LL&index=1>
Таймкод: 03:55 Могут ли нейросети придумать что-то новое? (дата обращения: 10.03.2024).

гулирования отношений в сфере труда было внесено более 150 изменений [7]. Изменились и другие законы. Например, в 2023 г. был издан Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», в котором появилась «Глава 4. Назначение Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений “Работа в России”», что однозначно говорит о влиянии цифровизации, роботизации и платформизации на сферу труда.

Другой проблемой науки современного трудового права является проблема роста самозанятости. Многие люди хотят работать «на себя», однако категория «самозанятого» появилась относительно недавно, и ни один законодательный акт не определяет его правовое положение [8]. Так, можно полностью согласиться с мнением Н. Г. Александрова о том, что «конкретные правоотношения возникают, разумеется, не из норм, а из жизненных потребностей людей, но правовой характер таких отношений обусловлен действующими нормами права» [9, с. 75].

Кроме того, следует отметить проблему алгоритмической прозрачности в современном российском трудовом праве. В настоящее время законодательство, разрешающее проблему «черного ящика», фактически отсутствует. Имеющееся законодательство о персональных данных пытается решить данную проблему, но пока находится лишь на стадии становления. Так, разработка соответствующей правовой базы является необходимой задачей государства, иначе существенно возрастут риски нарушения прав и свобод человека [10].

Также важно отметить проблему, связанную с прекариатом. К классу прекариата относятся люди, работающие сдельно или с повременной оплатой, не имеющие гарантии труда и стабильной зарплаты. Негативной тенденцией современности является прекаризация молодежи. Данную проблему можно решить, например, за счет разработки новых образовательных проектов, которые позволят студентам более тесно взаимодействовать с будущими работодателями [11, с. 88].

Новые технологии также повлияли на сокращение людей в сфере занятости. Считаем, что эта проблема вполне решаема. Например, работникам, сокращенным в результате автоматизации, можно предложить пройти переобучение в рамках интересующей их сферы. Более того, на данный момент работники имеют право на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям (профессиональная переподготовка), а работодатель обязан обеспечить реализацию этого права [12, с. 136]. Я думаю, что законодатель может пойти дальше и, например, ввести норму об обязательной профессиональной переподготовке работника в случае, если его рабочее место «занял» робот. Таким образом, машины будут помогать людям, и человек сможет быть сконцентрирован на более нужных и требующих внимания задачах.

Заключение

Таким образом, в функционировании современного общества цифровизация, роботизация и платформизация играют центральную роль. Эволюция институтов трудового права, вызванная влиянием новых технологий до конца не урегулирована в законодательстве, но нельзя не заметить постоянное совершенствование правовых норм в отношении различных институтов сферы труда и внесение положений, устраняющих пробелы и коллизии права.

Однако, несмотря на огромное влияние цифровизации, роботизации и платформизации на современный рынок труда суть трудовых отношений остается прежней: они строятся на власти и подчинении, но при этом «общество не только отвергает несвободный труд во всех его видах и формах, оно проявляет несвойственную прежним эпохам чуткость к вопросу, в какой мере договором о труде захватывается и стесняется личность работника, как далеко простирается власть над ней работодателя» [13, с. 3].

Безусловно, проблема правового регулирования отношений в сфере труда нормами российского законодательства многогранна, ее анализ может занимать сотни страниц, и в данной работе затронута лишь небольшая часть этих новшеств, но описан как раз тот фундамент, на котором строится дальнейшее изучение темы.

Список цитированных источников

1. Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence. Paperback, 1994. 368 p.
2. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты)». Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т. 11. Вып. 2. С. 398–413.
3. Добринская Д. Е. Что такое цифровое общество? // Социология науки и технологий. 2021. Т. 12. № 2. С. 112–129.
4. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. Вып. 6(103). С. 98–105. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2019.103.6.098-107>.
5. Fossen F., Sorgner A. Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. Foresight and STI Governance. 2019. Vol. 13, № 2, pp. 10–18. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.
6. Autor D. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth, NBER. Working Paper Series. 2014. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, pp. 1–48.

7. Куренной А. М. Трудовое право сегодня и завтра: осторожные прогнозы // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 1. С. 2–5.
8. Матвеева Т. П., Кузнецова Н. А. Проблемные вопросы «самозанятых» и пути их решения // Киберленинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemnye-voprosy-samozanyatyh-i-puti-ih-resheniya/viewer> (дата обращения: 01.04.2024).
9. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. 344 с.
10. Кутейников Д. Л., Ижаев О. А., Зенин С. С., Лебедев В. А. Алгоритмическая прозрачность и подотчетность: правовые подходы к разрешению проблемы «черного ящика» // Lex russica. 2020. Т. 73. № 6. С. 139–148. DOI: 10.17803/1729-5920.2020.163.6.139-148
11. Федорова Н. В., Коврижкина М. М. Проектный подход в решении проблем прекаризации занятости современной молодежи // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 4. С. 82–91. DOI 10.17805/zpu.2018.4.8
12. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Юрайт, 2014. 854 с.
13. Таль Л. С. Трудовой договоръ. Цивилистическое изслѣдованіе. Ч. 1. Общія ученія. Ярославль. Типография Губернскаго Правленія. 1913. 432 с.
14. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е. В. Титовой, Е. А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.

Курехян Милена Армановна,
науч. рук.: Потапов А. В., к. ю. н., асс.,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
филиал в городе Ереване,
г. Ереван, Армения

ИНСТИТУТ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В ПЕРИОД ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация. На современном этапе развития человечества информационные технологии все больше развиваются и постепенно входят во все сферы жизнедеятельности человека, в том числе в право. Компьютерные и иные технологии обеспечивают общество новыми возможностями для выполнения платежей, способами заключения договоров и многое другое. Такое распространение оказало широкое воздействие и на трудовое право.

Ключевые слова: дистанционная работа, удаленная работа, время отдыха, рабочее время, неприкосновенность частной жизни, «отключение» работника.

Введение

Как уже было ранее сказано, актуальность данной тематики стремительно набирает обороты. Несмотря на то, что в российском законодательстве такие понятия, как дистанционная работа и способы ее регулирования, были введены еще в далеком 2013 году, быстрое развитие таких трудовых отношений позволяет нам сказать, что право значительно отстает от регулирования многих важных вопросов в рамках данной проблематики. В данной статье планируется раскрыть проблемы в сфере регулирования труда, в частности вопросы о новых формах труда, способах контроля работника, находящегося вне места работодателя, установления режима с работы с новой категорией работников и некоторые другие вопросы, связанные с тем, какое влияние оказала на трудовое законодательство РФ эпоха цифровизации.

Основной задачей при решении указанных вопросов выступает выявление и впоследствии заполнение пробелов в законодательстве по аналогии с российским и зарубежным законодательствами.

Основная часть

Термин «дистанционная» работа, как само явление, появился в России относительно недавно – в 2013 году. Однако законодательное регулирование сильно отставало от потребностей общества. Этот вопрос встал еще острее в период пандемии коронавируса.

Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» были внесены изменения, в том числе – понятие дистанционной работы. Она, согласно данному определению, не может осуществляться в условиях стационарного рабочего режима и (или) по месту нахождения работодателя [2].

Так, выделяются два основных критерия дистанционной работы: форма проведения и средство. Отличительными признаками в таком случае могут служить: удаленность работодателя, пространственная децентрализация, способы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и другие [3, с. 6].

Расширение понятия дистанционной работы произошло после корректировок статей гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» ТК РФ, вступивших в силу с 1.01.2021 [1].

Сейчас под дистанционной (удаленной) работой понимается «любая работа, которая выполняется вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего

места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования» [4, с. 3].

При этом, возникает проблема отсутствия объективного фактора дифференциации, так как основным критерием выступает место выполнения работы, а именно – вне места нахождения работодателя. Получается ли, что любая работа, выполняемая вне указанных в статье мест, считается дистанционной? Думаем, что нет. Для более точного ответа на этот вопрос, необходимо выявить другие критерии дифференциации дистанционной работы.

Вторым критерием, как было отмечено выше, может служить средство, то есть «использование информационно-телекоммуникационных сетей».

После определения того, что в действующем законодательстве считается дистанционной работой, стоит обратить внимание, что законодатель отождествляет ее с «удаленной» работой. Удаленная работа, как правовое явление, подразумевает выполнение трудовой функции дистанционно. В данном случае под дистанционностью следует понимать особый способ организации работы, выполняемой под контролем работодателя, но вне места его нахождения [4, с. 4].

Здесь мы сталкиваемся с еще несколькими проблемами, которые на данный момент являются одними из самых не урегулированных: Что понимать под контролем работодателя? Какие механизмы контроля работника может использовать работодатель? Не нарушает ли такой контроль право работника на неприкосновенность частной жизни? Что следует понимать под частной жизнью?

Стоит начать с того, почему работодатель в целом обладает правом контролировать работника. Это исходит из сущности трудовых правоотношений. Таким образом, здесь имеет место так называемая «хозяйская власть» по Л. С. Талю, которая предполагает априори неравное, зависимое положение работника от работодателя. Работник и работодатель не находятся в равном положении не только в экономическом плане, но и в организационном. Такое существо отношений является одним из важных отличительных черт трудовых правоотношений от, например, гражданско-правовых. Отношения власти и подчинения дают право работодателю контролировать выполнение работником порученной работы и соблюдение им правил поведения [6, с. 1].

Контроль эффективного использования работниками своего рабочего времени, определение местонахождения работника, учет его рабочего времени и защита информации в удаленном доступе являются прямыми задачами работодателя [7, с. 4].

Способом контроля дистанционных работников, получившим широкое распространение, является установление приложений для отслеживания действий работника на рабочем устройстве. Однако, не стоит забывать, что у работника есть возможность, согласно действующему законодательству – абз. 2 ст. 312.6 ТК РФ, пользоваться своим устройством либо брать его в аренду. В этом случае под большую угрозу ставится конфиденциальность информации третьих лиц, которые также могут пользоваться данным устройством [1].

Одним из наиболее частых примеров приводят случай, когда к личному компьютеру работника, на котором он выполняет свои трудовые функции, имеют доступ и могут пользоваться также члены его семьи. Если работодатель установит контроль на данное устройство, то это будет нарушением права на частную жизнь не только работника, но и членов его семьи, за что работодатель будет нести ответственность.

На практике распространены случаи, когда судом блокировались средства контроля работодателем. Например, 1 июля 2021 года Таганский районный суд по иску Роскомнадзора заблокировал работу телеграмм-бота «Глаз Бога» в связи с нарушением права на частную жизнь [7, с. 2].

В работе Р. А. Воробьевой делается упор на том, что осуществление контроля, в том числе и скрытого, надо закрепить на законодательном уровне, однако с применением к ним критериев правомерности, которые будут раскрыты в судебной практике, в частности Верховным судом РФ Помимо указанных выше случаев, используются приложения для контроля работодателем рабочего процесса. Из таких можно выделить: Bitcor, Kickidler, Hubstaff, Toggl и другие. Так, как отмечает Р. А. Воробьева, «Bitcor позволяет не только фиксировать время начала и окончания работы, контролировать опоздания, прогулы, ранние уходы, но и отслеживает все программы, которыми пользуется работник, представляет активность работника визуально (в виде фотографий), осуществляет мониторинг поисковых запросов, блокирует нежелательные сайты. Bitcor также может работать в скрытом режиме, незаметно для работника» [8, с. 2].

Это создает еще один пробел, в том, как можно работодателю воспользоваться скрытым наблюдением, не нарушая при этом права работника на неприкосновенность частной жизни. Рассматривая данный вопрос, Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ) привел возможные разграничивающие критерии: законность и обоснованность, которые понимаются как право работодателя устанавливать контроль за соблюдением внутренних правил компании и фактическая необходимость контроля переписки работника (без возможности применения других методов). А также соразмерность (использование такого метода как единственного возможного способа минимального вмешательства в частную жизнь), определение области мониторинга и то,

чтобы действия по контролю за работником были именно способом достижения законной цели, которую преследует работодатель.

Последний вопрос о понятии частной жизни возникает в связи с тем, что ни в международно-правовых актах, ни в национальном законодательстве России нет такого легального определения. Для сравнения: в ст. 8 Европейской Конвенции по правам человека дается понятие: «способность каждого завязывать и развивать отношения с себе подобными и внешним миром» [9].

В зарубежной практике, например, в Италии на законодательном уровне закреплено право работодателя на осуществление дистанционного мониторинга и видеонаблюдения, как скрытого («защитного»), так и открытого. Для первого он должен предварительно задокументировать и обосновать необходимость такого контроля. Так, работодатель может прибегнуть к такому контролю, имея обоснованные подозрения относительно незаконного поведения работника, и с целью фиксации факта такого незаконного поведения [8, с. 4].

Для решения данной проблемы следует ограничить на уровне законодательства формы контроля на рабочем месте в домашних условиях. Еще одним решением будет возложение на работодателя обязанности обосновать свое вторжение в личное пространство работника. Также можно закрепить в виде принципа трудового законодательства неприкосновенность частной жизни в трудовых отношениях и раскрыть понятие этого принципа.

Все вышесказанное подводит нас к трем ключевым вопросам, связанным с цифровизацией института времени отдыха: Что считается временем отдыха дистанционного работника? Что стоит понимать под фактически отработанным временем для дистанционного работника? Как можно законодательно закрепить положение об «отключении»?

Для установления времени отдыха дистанционного работника для начала следует понять, что считается рабочим временем. Согласно ст. 312.4 ТК РФ при отсутствии регулирования режима рабочего времени коллективным договором, локально-нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, работник может сам выбрать удобный для себя формат рабочего времени – например, скользящий график или неполную рабочую неделю. Однако, в законе никак не раскрывается способ выбора работником режима времени отдыха и уведомления надлежащим образом работодателя о сделанном выборе.

Первоначальная редакция законопроекта 973264-7 провозглашала право работника на неприкосновенность времени отдыха, а время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работника должно было включаться в рабочее время. Сверхурочная работа и иные положения регулировались так же, как и с не дистанционными работниками [7, с. 6]. Однако

окончательная редакция закрепила только то, что «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время» [1].

Фактически отработанное время сильно взаимосвязано с вопросом контроля работника за выполнением им его трудовой функции. Эта проблема также не урегулирована в законодательстве. Предположим, что рабочее время при дистанционной (удаленной) работе следует высчитывать по аналогии с другими формами занятости. То есть дистанционный работник по общему правилу должен работать не более 40 часов в неделю и не более 8 часов в день (при пятидневной рабочей неделе).

В статье Е. М. Машуковой о «дистанционном режиме труда работников из числа профессорско-преподавательского состава» упоминается очень интересный пример регулирования графика работы профессоров и преподавателей. «Ведение табеля учета рабочего времени производится без особенностей, что следует из анализа норм ч. 4 ст. 312.1, ст. 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации, учет времени, фактически отработанного работником, входит в обязанность работодателя. Под «фактическим» в данном случае понимается то, что количество часов, выставленных в табеле учета рабочего времени, и количество выработанных работником часов должно совпадать. Для таких работников также предусматривается введение гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ)» [1, 10, с. 5].

Предлагается дополнить ст. 103.1 ТК РФ частью 2: «При работе в дистанционном режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон» [1].

Если презюмировать, что работник будет выполнять работу в течение определенного промежутка времени, то все остальное время он должен быть освобожден от работы. Таким образом, в зарубежных странах, например, Франции и Италии, широкое распространение получило понятие «отключение» работника. Под этим понимается ограничение работы в нерабочее время. То есть работник «вне пределов рабочего времени и иного времени, предусмотренного договоренностью сторон (работника и работодателя) не может привлекаться к выполнению какой-либо трудовой функции», в том числе, делать отчеты, говорить с работодателем насчет каких-либо рабочих вопросов, отвечать на рабочие звонки [7, с. 5].

Примером такого является система корпоративной почты Daimler с опцией «почта по выходным», которая автоматически удаляет письма, приходящие работнику вне его рабочего времени. Автоответчик таким образом предлагает альтернативные контакты или просит переслать сообщение снова, когда сотрудник выйдет на работу [7, с. 5]

Идея такой почтовой системы очень интересна, и в дальнейшем может стать решением проблемы, связанной с «отключением» работника.

Однако сейчас в российском законодательстве такого положения нет, и для ее введения следует ответить на следующий вопрос: может ли работодатель беспокоить работника вне его установленного рабочего времени?

С одной стороны, углубляясь в вопросы контроля дистанционного работника, нельзя не отметить, что работодатель часто бывает в неведении о рабочем процессе работника, и запрет работодателю беспокоить работника в его свободное время ставит его в очень сложное положение. Например, если работник заканчивает рабочий день и не успевает связаться с работодателем и сделать ему отчет, то у работодателя не возникает никакой возможности оценить работу.

С другой стороны, работнику, которому приходится в течение всего дня выполнять свою трудовую функцию в сидячем положении за компьютером, необходимо дать возможность восстановиться. Это будет выгодно и для работодателя, так как поддержание физического и ментального здоровья работника будет хорошо сказываться на рабочем процессе в целом.

Заключение

В заключении хотелось бы отметить, что вопрос времени отдыха дистанционного работника вызывает много проблем в связи с тем, что законодательно не урегулированы многие спорные вопросы. Так, следовало бы закрепить правовое регулирование рабочего времени более конкретно, в том числе добавить порядок и способ согласования его с работодателем в случаях, когда такой порядок не предусмотрен в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Наравне с этим должна быть решена проблема контроля работодателя рабочего процесса так, чтобы это не нарушало права работника на неприкосновенность частной жизни. Причем контроль, как было указано выше, может быть осуществлен как открыто, так и скрыто от работника («защитный» контроль). В первом случае, будет необходимо, проинформировать работника об осуществляемом за ним наблюдении, а во втором – обосновать его необходимость, соразмерность и продолжительность. Тесно связанный с этим вопрос «отключения» работника во внерабочее время может быть урегулирован по аналогии с зарубежным правом.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 14.02.2024) // СПС «Консультант Плюс».
2. Федеральный закон от 8.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную

(удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // СПС «Консультант Плюс».

3. Закалюжная Н. В., Кудряшкова С. Н., Бабкина И. Н. Эволюция понятия дистанционной работы // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 50–52.

4. Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 20–23.

5. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.

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

7. Шуралева С. В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 32–34.

8. Воробьева Р. А. Баланс права работодателя осуществлять контроль рабочего времени дистанционного работника и права дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 46–48.

9. Чефранова Е. А. Комментарий к ст. 8 Конвенции о защите прав человека и основных свобод // Комментарий к Конвенции о защите прав человека и основных свобод и практике ее применения / под общ. ред. В. А. Туманова, Л. М. Энтина. М.: НОРМА, 2002. 335 с.

10. Машукова Е. М. Дистанционный режим труда работников из числа профессорско-преподавательского состава // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 42–45.

11. Чесалина О. В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. Т. 16. № 9. С. 99–113.

Жигалин Егор Геннадьевич,
науч. рук.: Мясников В. В., к. ю. н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Аннотация. В научной работе рассматриваются тенденции развития сферы труда в условиях цифровизации, при этом автор утверждает о позитивном и негативном влиянии цифровизации на сферу труда. Автором отмечено изменение характера взаимоотношений работника и работодателя в связи с развитием цифровых технологий и предложены некоторые из направлений сглаживания негативного воздействия цифровизации на институт сферы труда.

Ключевые слова: сфера труда, работник, трудовые отношения, работодатель, цифровизация, цифровые технологии, рынок труда, трудовая функция, дистанционная работа.

Введение

В настоящей статье сконцентрируем внимание на анализе влияния цифровизации на сферу наемного труда (далее – сфера труда), как «сегодня», так и в среднесрочной будущей перспективе, поскольку постоянное развитие информационных технологий приводит к трансформации структуры рассматриваемого института сферы труда посредством изменения технических аспектов производства и осуществления работником трудовой функции, массовой автоматизации и роботизации, а также преобразования формата взаимодействия работника и работодателя.

В связи с развитием информационных технологий в последние годы данная тема привлекает внимание ученых-юристов. Так, вопросами влияния цифровизации на рынок труда, как на составляющую сферы труда, занимались такие исследователи, как: Г. Г. Головенчик, А. М. Лушников, Н. Л. Лютов, Э. В. Талапина, К. Л. Томашевский, И. А. Филипова и др. В частности, значимой для настоящего исследования представляется работа К. Л. Томашевского «Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты)» [6], в которой представлен анализ влияния цифровизации на рынок труда, не только в Российской Федерации, но также и в Республике Беларусь, что позволяет наиболее полно рассмотреть не только российский опыт внедрения цифровых технологий, но и опыт соседнего государства.

Основная часть

В настоящий момент сложилась устойчивая тенденция по внедрению цифровых технологий во все отрасли отечественной экономики. Так, согласно Индексу цифровизации отраслей экономики и социальной сферы от 18.10.2022, разработанному Институтом статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ, наблюдается систематический рост уровня цифровизации по сравнению с 2020 годом, в частности, заметное развитие цифровых технологий произошло в IT-сфере, сфере информации и связи, торговли, сфере обрабатывающей промышленности и т. д. [1]. Заметим, что пандемия Covid-19 и введенные в связи с ней ограничения способствовали увеличению уровня использования цифровых технологий во многих отраслях экономики.

Повсеместное применение информационных технологий оказывает влияние на все сферы общественной жизни, в том числе и на сферу труда, постепенно изменяя ее структуру в соответствии с требованиями постиндустриального общества. И рассматривать влияние цифровизации на данный институт, на наш взгляд, следует с разных сторон: как с положительной, так и с отрицательной.

Как отмечается в литературе «внедрение новых информационных технологий, постепенная роботизация производства, использование все более совершенного искусственного интеллекта и нейросетей приводит к увеличению производственных мощностей, увеличению количества рабочих мест для высококвалифицированных специалистов» [10], занимающих должности, которых раньше не существовало у работодателей, например – оператора роботизированных систем. Фактически происходит изменение спроса на рынке труда: отныне требуется специалист узкой сферы, обладающий высоким уровнем квалификации и познаний в сфере информационных технологий; полагаем, что именно такому кандидату для трудоустройства потенциальный работодатель будет готов предложить наиболее комфортные условия труда и более высокую оплату труда. Более того, информатизация способствует появлению автоматизированных рабочих мест, повышающих производительность труда работников, позволяя сократить временные затраты на осуществление вспомогательных, повторяющихся и монотонных задач.

Немаловажным фактором, способствующим увеличению количества рабочих мест на рынке труда, является появление онлайн-платформ по поиску работы, позволяющих быстрее и проще определить интересующие соискателя профессии, должности и упрощающих процесс взаимодействия будущего работодателя и потенциального работника. При этом возникает неопределенность в статусе этой интернет-платформы: является ли она работодателем так называемого «работника платформы», либо же выступает лишь посредником, обеспечивающим взаимодействие потенциального работника и

потенциального работодателя [2, с. 24]. Так или иначе, представляется возможным утверждать, что рынок труда сам по себе приобретает все в большей степени «цифровую оболочку».

Оборотной стороной указанного изменения сферы труда является уменьшение доли лиц, занимающихся работой, не требующей высокой квалификации, чаще всего представляющей собою рутинные трудовые действия, которые сегодня могут выполнять роботизированные системы. Складывается ситуация, когда такие работники перестают быть востребованными и не могут конкурировать с работниками-специалистами. На данный момент большинству работодателей требуется лицо, обладающее навыками использования компьютера и компьютерных сетей даже в том случае, когда трудовая функция не связана напрямую с информационными технологиями. В связи с этим у лиц, ищущих работу, возникает необходимость в обучении новым технологиям хотя бы на базовом уровне, что увеличивает время подготовки такого кандидата для трудоустройства для осуществления в будущем предполагаемой им трудовой функции.

Еще одной значимой проблемой выступает «разрыв» в уровне знаний в области цифровых технологий между работниками разных возрастных групп: молодежью и более старшим поколением. Поскольку молодые люди с раннего возраста оказываются вовлеченными в цифровой мир, они изначально обладают нужными базовыми знаниями, которые могут потребоваться будущему работодателю, как например, основы работы с компьютером и компьютерными системами, а, следовательно, будут более востребованными на современном рынке труда и смогут быстрее адаптироваться к его изменчивым условиям. Однако не представляется возможным говорить то же самое про людей старшего поколения, для которых цифровизация привнесла серьезные изменения в привычные условия труда, и для них работа с новыми цифровыми технологиями до сих пор может вызывать определенные трудности. Таким образом, «создается ситуация, при которой существует «перекос» на современном рынке труда РФ в сторону молодежи, что приводит к безработице работников более старшего поколения» [3, с. 100; 10].

Следующей особенностью сферы труда в условиях высокого уровня цифровизации является увеличение доли дистанционных работников. Электронный документооборот способствует более быстрому взаимодействию работника и работодателя, поскольку исключает необходимость личного присутствия при заключении трудового договора, обеспечивает удобные условия осуществления работником трудовой функции, устраняя территориальные требования к осуществлению трудовой функции, что делает возможным взаимодействие сторон трудового правоотношения в том числе и на международном уровне.

Однако это приводит и к увеличению конкуренции в сегментах сферы труда, перешедших в цифровую среду. Простота заключения договора и взаимодействия субъектов трудовых отношений в цифровой форме способствует развитию краткосрочных видов взаимодействия работодателя и работника, который нанимается лишь для одного «проекта» и не занимает место в постоянном штате работодателя. В условиях постоянной неопределенности, ввиду стремительного развития информационных технологий, потенциальный работник должен постоянно совершенствоваться и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда [4, с. 562].

Помимо прочего, цифровизация способствует увлечению доли электронного документооборота, что существенно облегчает взаимодействие работников с работодателем и работников между собой. Более того, некоторые документы начинают переходить в цифровую форму: с 2020 года появилась возможность оформления т.н. «электронной» трудовой книжки, что облегчило возможность доступа к информации о трудовой деятельности. Вместе с тем, увеличение объема передачи электронных данных способствует росту количества совершенных киберпреступлений, в связи с чем, у работодателей возникает необходимость уделять повышенное внимание вопросам безопасности передачи и хранения электронных данных, усиления систем безопасности и контроля за несанкционированным доступом к ним [5, с. 592]. Существует также проблема, связанная с кадровым документированием дисциплинарных поступков дистанционных работников. В частности, потенциальная возможность выхода из строя техники, будь то компьютер, ноутбук, слабый сигнал Wi-Fi в связи с осуществлением профилактических действий со стороны провайдера может обуславливать невозможность выполнения работником работы в указанный работодателем срок, отправления требуемой работодателем документации, присутствия на запланированном онлайн-собрании. В таком случае возникают сложности при доказывании того, что проступок был вызван указанными выше обстоятельствами или действиями непреодолимой силы [6, с. 408].

Не меньший интерес вызывают вопросы возвращения трудоспособности людям, которые потеряли ее вследствие различных жизненных ситуаций: несчастного случая, длительной болезни, производственной травмы и т. д. Современный уровень развития медицинских технологий привел к созданию протезов, возвращающих человеку полную работоспособность поврежденного органа или части тела. Последнее позволяет людям с ограниченными возможностями здоровья вернуться к работе, что положительно влияет не только на трудоспособность людей, которые вновь получили возможность трудиться, но и, полагаем, на всю экономику государства в целом. Развитие протезирования приводит к созданию новых нейропротезов, которые позволяют человеку улучшить собственное тело без медицинских показаний. Примером

того может служить внедрение компанией Neuralink в январе 2024 года первого компьютерного чипа в мозг человека. В настоящее время это является лишь единичными случаями применения, но в будущем нейропротезы могут приобрести серьезное распространение во многих сферах общественной жизни. По всей видимости, потребуется особое правовое регулирование вопросов, касающихся, например, организации труда и охраны труда таких «протезированных» работников [7, с. 61].

Таким образом, цифровизация оказывает двойственное воздействие на сферу труда. Наряду с увеличением количества рабочих мест, повышением уровня квалификации работника происходит и увеличение уровня безработицы среди менее квалифицированных работников, которые не смогут в ближайшем будущем составлять конкуренцию узконаправленным специалистам с соответствующим уровнем знаний в сфере информационных технологий.

Заключение

В условиях стремления современных экономик мира к поощрению неустойчивой занятости [8, с. 109], продолжающаяся цифровизация оказывает серьезное как позитивное, так и существенное негативное влияние на различные сферы жизни общества, в том числе и на сферу труда.

Многими исследователями ставится вопрос о последствиях цифровизации для сферы труда, и в том числе для рынка труда, при этом в частности высказывается мнение о повышении уровня безработицы на фоне автоматизации, роботизации и невозможности конкуренции работников традиционных профессий с работниками таких же профессий, но сопрягающих имеющуюся профессию с соответствующей областью информационных технологий. Полагаем, что такая ситуация является типичной для истории развития человечества и связана с достижениями научно-технического прогресса.

Помимо количественных изменений структуры рассматриваемого института, как-то формирование новых рабочих мест для высококвалифицированных специалистов, произошли и изменения во взаимоотношениях работника и работодателя, постепенно переходящих в дистанционный формат с электронным документооборотом. Также наблюдается тенденция по увеличению доли интеллектуального труда в сравнении с долей труда физического, что вызвано повсеместной алгоритмизацией и роботизацией повторяющихся и монотонных задач.

Несмотря на ставшими для общества уже привычными нескольких форм трудовой деятельности, появившихся в результате развития информационных технологий, в частности такой формы как дистанционная работа, правовая регламентация которой появилась в ТК РФ в 2013 году, в будущем следует ожидать возникновение и развитие новых форм, которые потребуют соответствующего нормативного регулирования.

Немаловажным также в среднесрочной перспективе будет проведение специальных государственных мероприятий по повышению квалификации либо переквалификации работников в целях поддержания рынка труда и способствованию уменьшения уровня безработицы. Увеличение количества государственных служб занятости и проведение ими консультаций по поводу сложившейся ситуации на рынке трудовых ресурсов позволило бы лицам, ищущим работу, наиболее полно понять направления, в которых они могут повышать свои личные компетенции, чтобы стать на рынке труда конкурентными кандидатами по сравнению с другими соискателями [9, с. 38].

Список цитированных источников

1. Индекс цифровизации отраслей экономики и социальной сферы Института статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ от 18.11.2022 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://issek.hse.ru/news/783750202.html> (дата обращения: 22.03.2024).

2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2022. Вып. 10. С. 19–29.

3. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. №6. С. 98–107.

4. Романюк Е. В. Влияние цифровизации на рынок труда // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: Сборник трудов международной научно-практической конференции, Симферополь, 8 ноября 2022 года. Симферополь: Крымский федеральный ун-т им. В. И. Вернадского, 2022. С. 561–562.

5. Теряник Л. А., Ревва Л. Н. Современные тенденции цифровой экономики // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: Сборник трудов III межд. научно-практ. конф., Симферополь, 10 нояб. 2023 г. Симферополь: ООО «Изд-во Типография «Ариал», 2023. С. 592–593.

6. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т. 11. № 2. С. 398–413.

7. Филипова И. А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. Нижний Новгород: Национальный исследов. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2019. 89 с.

8. Мясников В. В. Срочный трудовой договор в России. Век от введения до прекаризации // Актуальные вопросы развития государственности и

публичного права: Материалы VI международной научно-практической конференции: в 2 т., г. Санкт-Петербург, 25 сент. 2020 г. Т. 1. СПб.: Санкт-Петербургский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2020. С. 104–113.

9. Работать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда: Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 30.03.2024).

10. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е. В. Титовой, Е. А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.

Левина Татьяна Сергеевна,
науч. рук.: Потапов А. В., к. ю. н., асс.,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ И РОБОТИЗАЦИИ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Аннотация. В настоящий момент в силу стремительного развития технологий и трансформацией под их влиянием трудовых отношений все более актуальной становится тема влияния цифровизации и ее проявлений на сферу труда. В статье рассматриваются два основных вызова для трудового права на современном этапе: внедрение искусственного интеллекта в сферу трудовых отношений и возникновение новых форм занятости под влиянием развития технологий. В работе предпринята попытка выявить последствия расширения влияния искусственного интеллекта на рынок труда, а также проанализировать развитие законодательства о самозанятых и выявить ключевые существующие на данном этапе проблемы в этой области.

Ключевые слова: цифровизация, искусственный интеллект, самозанятость, трудовые отношения, гарантии трудовых прав.

Введение

Сегодня цифровые технологии все активнее внедряются как в нашу повседневную жизнь, так и в профессиональную деятельность. «Цифровая экономика», «цифровая трансформация», «информационные технологии», «искусственный интеллект» – эти термины уже давно стали понятными и привычными для большей части населения земного шара. Наступила эпоха цифровизации – «перехода на цифровые технологии, позволяющие использовать инновационные решения для более эффективного и быстрого выполнения

операций и осуществления деятельности, осуществление которой ранее было практически невозможным» [1, с. 138].

Цифровые технологии сейчас проникают практически во все сферы жизни общества и трудовые отношения не исключение. В сфере труда происходят значительные изменения, а именно: благодаря использованию компьютеров и мобильных устройств появляются новые нестандартные формы занятости, меняется характер и содержание труда, с рынка труда исчезают некоторые устаревающие профессии и появляются новые, отвечающие запросам времени, изменяется и трудовое законодательство.

Основная часть

На данный момент в Трудовом Кодексе РФ отсутствуют такие понятия как «цифровизация трудовых отношений», «цифровые права работников», однако в научной литературе очень активно обсуждается проблематика цифровизации и роботизации труда. В контексте данной темы важно упомянуть Декларацию о будущем сферы труда, принятую в 2019 году Международной организацией труда (МОТ). В данной декларации делается акцент на ориентированности на человека, его правах и потребностях. Именно человек должен быть центром экономической, экологической и социальной политики. В быстроменяющихся условиях современного мира государству так же необходимо содействовать адаптации человека к вызовам новой «цифровой» жизни [2].

Сложно не согласиться с этой позицией МОТ. Ведь, действительно, сегодня мы зачастую видим неспособность людей, особенно представителей старшего поколения приспособиться к внедряемым в трудовую деятельность технологиям и быть востребованным на рынке труда. Кроме того, внедрение информационных технологий, роботизации приводит к сокращению рабочих мест и снижению спроса на труд в целом. Например, такие профессии, как экскурсовод, переводчик, турагент, библиотекарь, архивариус, шахтер, нотариус и др. изживают себя и становятся все менее актуальными.

Особенно печален прогноз МОТ касательно государств АСЕАН. В соответствии с прогнозом более 50 % всех работников в таких странах, как Вьетнам, Филиппины, Таиланд, Камбоджа, Индонезия заменят технологии. А прогнозы разных исследователей в отношении влияния цифровизации на все страны мира варьируются от 2 млн до 2 млрд людей, которые предположительно будут сокращены к 2030 году [3].

Однако не все так однозначно, многие исследования показывают, что развитие цифровых технологий создает гораздо больше рабочих мест, чем упраздняет. Например, аналитики McKinsey представили данные о том, как информационные технологии повлияли на рынок труда Франции. Исследование показало, что за 15 лет под влиянием новых технологий работы лишилось

около 500 тысяч человек, но при этом появилось более миллиона новых рабочих мест [4]. Как писал Кирилл Леонидович Томашевский: «Цифровизация создает новые высокотехнологичные рабочие места, вместе с тем другие рабочие места становятся избыточными и подлежат сокращению» [5, с. 404].

Следовательно, в новых реалиях требуется лишь иная подготовка кадров, обеспечивающая соответствие навыков работников вызовам времени. Деятельность по ее обеспечению является прямой обязанностью государства, о чем высказывалась МОТ еще в 2019 году.

И в целом, можно прийти к выводу, что, несмотря на все ужасающие прогнозы о грядущем повышении уровня безработицы, цифровизация и роботизация несут за собой значительное количество благоприятных последствий, превалирующих над негативными аспектами. Так, замена в некоторых профессиях человеческих усилий усилиями машин и роботов способствует сокращению тяжелых физических нагрузок на человека, что впоследствии приводит к сохранению здоровья людей и снижению количества производственных травм; внедрение в производство технологий приводит к снижению издержек компаний и соответственно увеличению прибыли; благодаря инновационным технологиям появляются новые профессии, как было отмечено ранее; и наконец, это способствует развитию человечества, навыков и знаний людей в целом.

Поговорим подробнее о роли искусственного интеллекта в трансформации трудовых отношений на современном этапе и в перспективе развития общества. С одной стороны, активное развитие ИИ позволяет менять жизнь в лучшую сторону, но с другой может оставить миллионы людей без работы, укрепить структурную безработицу и привести к нарастанию социальных конфликтов.

Интересным примером негативных последствий внедрения технологий искусственного интеллекта является, произошедшая недавно забастовка актеров в Голливуде.

Одной из причин начала самой продолжительной забастовки актеров послужила обеспокоенность профсоюза актеров SAG-AFTRA перспективой неконтролируемого использования искусственного интеллекта: когда актера «сканируют», создается его цифровая копия и используется в дальнейшем бесконечно на бесплатной основе без участия самого актера. В профсоюзе считают, что необходимо обезопасить актеров от незаконного использования их голосов, внешности, образов. «Искусственный интеллект представляет экзистенциальную угрозу для творческих профессий, и все актеры заслуживают договорных формулировок, которые защитили бы их личность и талант от эксплуатации без согласия и оплаты», – объясняла президент SAG-AFTRA Фрэн Дрешер [6]. Заметим, что бастующими работниками выдвигались и требования относительно улучшения условий труда, повышения оплаты труда актеров, улучшения условий медицинского страхования.

Спустя 118 дней забастовки стороны достигли предварительного соглашения, в соответствии с которым протестующие добились увеличения отчислений в пенсионный и страховой фонды, самого большого увеличения минимальной зарплаты за последние 40 лет, запрета на использование искусственного интеллекта для созданий двойников актеров. Создание «цифровых двойников» допускается лишь при условии наличия согласия актера и достойной оплаты его труда. Кроме того, выросла компенсация за переезд актерам сериалов, выросла минимальная оплата труда актерам массовки [6]. Таким образом, казалось бы, негативная конфликтная ситуация простимулировала увеличение гарантий трудовых прав, улучшение положения работников. Достигнутое соглашение считается историческим.

Анализируя произошедшее стоит отметить, что далеко не всегда современные технологии несут пользу, соответственно, к внедрению новых технологий необходимо относиться осторожно и осмысленно, контролируя соблюдение прав людей, деятельность которых затрагивается той или иной технологией. Важно, чтобы возможности новых технологий не подавляли и не тормозили творческую активность населения. В какой-то момент человеку может стать сложно конкурировать с искусственным интеллектом в силу скоростных способностей ИИ, поэтому становится важным предупредить обесценивание интеллектуального, творческого труда человека. Ведь во всем, что создано человеком остается часть его души, его индивидуального опыта, заменить это «трудом» бесчувственной машины нельзя. На это важно обратить внимание, если мы хотим, чтобы человечество развивалось и прогрессировало. И особенно важно это в контексте трудовых отношений и трудового права, потому что именно эта отрасль права регулирует возможности реализации человека в профессиональной деятельности. Искусственный интеллект должен быть лишь помощником человека, но ни в коем случае не заменять его полностью.

Еще одним логично вытекающим из сложившейся ситуации выводом является следующее: внедрение технологий и трансформация под их влиянием трудовых отношений неизбежно влечет изменения в правовом регулировании трудовых отношений. Право должно своевременно реагировать на общественные изменения и формулировать, отвечающие времени, нормы.

Интересным проявлением цифровизации на данном этапе развития российского общества является появление и распространение категории самозанятых. Почему же данная категория появилась и стала столько популярной в наши дни? На сегодняшний день по данным ФНС в России зарегистрировано почти 10 млн самозанятых [7]. Причиной этому послужило во многом именно развитие информационных и коммуникационных технологий, развитие сферы финтеха: появление новых платежных сервисов и систем, а также расширение использования крупными компаниями цифровых платформ для

привлечения работников. Все эти достижения научно-технического прогресса способствовали тому, что компании начали активно внедрять в свою деятельность труд самозанятых граждан. Такая форма привлечения труда удобна и несет ряд преимуществ, а именно позволяет компаниям выстраивать более гибкий подход к планированию своей деятельности, например, привлекать самозанятых граждан к участию в сезонных проектах путем заключения гражданско-правовых договоров или привлекать на короткий срок для решения конкретной задачи высококвалифицированных специалистов без оформления трудовых правоотношений, кроме того это освобождает компанию-работодателя от необходимости обеспечивать социальные, трудовые гарантии работника. С точки зрения граждан, непосредственно являющихся самозанятыми, так же, можно выделить ряд преимуществ. Такой подход позволяет людям более свободно распоряжаться своим временем: выстраивать гибкий график, менять географическое положение.

Однако зачастую самозанятостью попросту подменяются фактические трудовые отношения: по данным СМИ и профсоюзов после появления категории самозанятых, налога на профессиональный доход многие работодатели начали массово переводить наемных работников в категорию самозанятых путем заключения с ними договоров гражданско-правового характера и привлекать новых сотрудников именно в качестве самозанятых [8]. Работники просто заключают договоры аренды рабочего места или оборудования и юридически являются самозанятыми, но при этом заработную плату, трудовую функцию, трудовой распорядок за них определяет фирма-работодатель, поэтому фактически это является наемным трудом, замаскированным под гражданско-правовые отношения. Такой способ организации труда освобождает работодателя от обязанностей соблюдения гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), от обязанности уплачивать страховые взносы за работника. Эта тенденция несет в себе серьезные угрозы будущему трудовых правоотношений в России, так как такой подход получает все большее распространение и востребованность в сфере общественных отношений нашей страны, что приводит к тому, что все больше людей оказываются в уязвимом, с точки зрения социальных гарантий, положении, а принципы и основы социального государства, провозглашенные Конституцией РФ не реализуются на практике.

Поскольку в соответствии с ТК РФ маскировка фактически трудовых отношений гражданско-правовыми договорами запрещена [9], Федеральная налоговая служба, ориентируясь на критерии «трудовых отношений, установленные в Постановлении Пленума № 15 (устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации» [16]; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудо-

вого распорядка, графику работы и др. [10]), а также на Письмо Федеральной налоговой службы от 16 сентября 2021 г. «О рассмотрении обращения», где обращается внимание на некоторые признаки, свидетельствующие о наличии фактических трудовых отношений с самозанятым (компания – единственный заказчик у самозанятого; компания обеспечивает самозанятого материалами, поставляет клиентов; самозанятый работает по тому же графику, что и штатные работники компании, на той же территории; компания регулярно платит самозанятому одни и те же суммы и др. [11]), начала выявлять и штрафовать работодателей, использующих деятельность самозанятых фактически как трудовую – «скрытые трудовые отношения». Однако это вызвало возмущение со стороны представителей бизнеса, основным аргументом которых было следующее: «признаки трудовых отношений, установленные в статье 15 ТК РФ, не позволяют однозначно провести грань между самозанятостью и трудовыми отношениями» [12, с. 143].

И, действительно, мы можем констатировать наличие проблемы неопределенности правового статуса самозанятых. В отечественном законодательстве отсутствуют нормы, которые определяли бы правовой статус, права и гарантии таких лиц, отсутствует даже легальное определение «самозанятости», не говоря уже о критериях, позволявших бы четко разграничить трудовые отношения и самозанятость

Попытка внести определенность в этот вопрос была сделана в процессе разработки проекта нового закона о занятости. В законопроекте раскрывался термин самозанятость, как «деятельность гражданина по личному производству товаров, выполнению работ и (или) оказанию услуг, направленная на систематическое получение дохода [13]». При этом в законопроект была включена отсылочная норма о том, что регулирование самозанятости в России будет осуществляться федеральным законом [13], что означало указание на необходимость дальнейшего дополнительного законодательного регулирования, а именно разработки Федерального закона «О платформенной занятости и о самозанятости в Российской Федерации» в 9-месячный срок с момента принятия данного ФЗ [14]. Кроме того, в законопроекте предусматривались меры поддержки безработным гражданам, прекратившим деятельность в качестве самозанятых, а также меры содействия самозанятости.

Однако в окончательной редакции закона законодатель отказался от определения самозанятости и ее регламентации, таким образом, в новом законе о занятости и вовсе отсутствует конструкция самозанятости.

Тем не менее, анализируя вышеприведенное определение, стоит обратить внимание на то, что термин «самозанятость» раскрывается через понятие «деятельность», что выглядит не отвечающим потребностям времени, так как это не позволяет определить правовой статус самозанятого, как субъекта

отношений, а скорее делает акцент на гражданско-правовом характере такой деятельности.

Таким образом, мы можем констатировать, что на данный момент сохраняется неопределенность статуса самозанятых, что влечет за собой ряд проблем, в первую очередь, проблему уязвимости граждан, относящихся к категории самозанятых, что проявляется в отсутствии у таких граждан трудовых прав и социальных гарантий в случае, когда они фактически состоят в трудовых отношениях.

Заключение

В заключение хочется привести слова основоположника науки российского трудового права Льва Семеновича Таля: «Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена объективными потребностями общественного производства. <...> Нормы трудового законодательства призваны защищать и всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений - работника. Они не должны в своем развитии снижать установленный, т. е. достигнутый прогрессом общества, высокий уровень условий труда [15]». Наука не стоит на месте, технологии стремительно развиваются, что влечет за собой появление новых форм занятости, трансформацию трудовых отношений, однако в погоне за научно-техническим прогрессом все более важным становится не забывать об основном предназначении трудового права – защите и обеспечении прав отдельных участников трудовых отношений-работников.

Список цитированных источников

1. Кондратьева М. Н., Комахина А. В. Цифровизация: исследование основных терминов // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. № 3(165). С. 138.
2. Крылов К. Д. 100-летие МОТ и прогнозы в сфере труда // Вестник университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2019. № 11(63). С. 54–64.
3. Digital Transformation Initiative in collaboration with Accenture / World Economic Forum. 2018. 75 p. URL: <http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-executive-summary-20180510.pdf> (дата обращения: 15.03.2024).
4. Круглов Д. В., Воротынская А. М., Поздеева Е. А. Влияние роботизации на рынок труда // Известия СПбГЭУ. – 2017. № 6(108) [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanierobotizatsii-na-rynok-truda> (дата обращения: 01.04.2024).
5. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) //

Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т. 11. Вып. 2. С. 398–413.

6. РБК Life медиа: В Голливуде завершилась забастовка актеров. URL: <https://www.rbc.ru/life/news/654c73d49a79471e637dfdad> (дата обращения: 17.03.2024).

7. ФНС: Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 17.03.2024)

8. Федерация независимых профсоюзов России: необходимо признавать трудовыми отношения с трудящимися в незащищенных формах занятости. URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/20419.html> (дата обращения: 17.03.2024).

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микро-предприятиям» [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».

11. Письмо Федеральной налоговой службы от 16 сентября 2021 г. № АБ-4-20/13183 «О рассмотрении обращения» [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».

12. Черных Е. А., Локтюхина Н. В. Актуальные социально-трудовые аспекты самозанятости в современной России // Экономическое возрождение России. 2021. № 1(67). С. 143.

13. Проект Федерального закона № 275599–8 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 11.01.2023) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».

14. Пояснительная записка к Проекту Федерального закона № 275599–8 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 11.01.2023) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».

15. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.

16. Линец А.А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / МГУ им. В. М. Ломоносова. М., 2021.

Мартirosян Рената Арменовна,
науч. рук.: Потапов А. В., к. ю. н., асс.,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
филиал в городе Ереване,
г. Ереван, Армения

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Аннотация. В данном докладе исследуется тема трансформации электронного трудового договора (ЭТД) в условиях цифровой эпохи. Цифровизация оказывает огромное влияние на регулирование трудовых отношений и проблемы, связанные с признанием и защитой данных при использовании ЭТД. В докладе будут рассмотрены вопросы легального признания ЭТД, технологии, смарт-контакты, вопросы конфиденциальности, доступности ЭТД. Кроме того, будет рассмотрен вопрос адаптации законодательства и внедрению технологических инноваций для оптимизации процессов заключения и исполнения трудовых договоров в цифровой эпохе.

Ключевые слова: электронный трудовой договор; кадровый документооборот; смарт-контакты; конфиденциальность; доступность; внедрение; цифровизация.

Введение

В последнее время цифровизация оказывает значительное воздействие на различные аспекты жизни, включая на регулирование трудовых отношений. Одним из важных элементов этой цифровой трансформации является переход от обычных бумажных трудовых договоров к электронным формам договоров. Этот процесс не только отражает тенденцию к цифровому развитию, но и вносит существенные изменения в процессы заключения, исполнения и управления трудовыми отношениями.

В современной цифровой эпохе электронные трудовые договоры (далее ЭТД) приобретают все большее значение, поскольку информационные технологии развиваются стремительно. Ниже перечислены причины, по которым ЭТД становятся ключевыми в современном мире. ЭТД позволяют сократить время и затраты на заключение и обработку трудовых договоров. Сотрудники могут легко подписывать документы онлайн, без необходимости личного присутствия. Кроме того, современные технологии обеспечивают высокий уровень конфиденциальности и безопасности данных, что предотвращает мошенничество.

В статье «Трудовой договор: трансформация формы» А. О. Зубова пишет о федеральном проекте «Нормативное регулирование цифровой среды»

[2]. Главной задачей этого проекта было внедрение возможности заключения, изменения, расторжения и хранения трудовых договоров в электронном виде.

Таким образом, ЭТД представляют собой не только средство современной технологической эры, но и важный инструмент для оптимизации процессов управления трудовыми отношениями, повышения эффективности работы и защиты интересов работников.

Основная часть

Понятие и актуальность электронного трудового договора

Легальное определение «трудового договора» в России впервые ввел КЗоТ РСФСР 1922 г. Статья 27 этого КЗоТ определяла трудовой договор как «соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение» [3].

В настоящее время легальное определение трудового договора закреплено в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

По общему правилу (ст. 67 ТК РФ), трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр выдается работнику, а другой хранится у работодателя. Для того чтобы разобраться с практическим применением электронного трудового договора нужно разобраться в отличиях с привычным для нас трудовым договором, понять какие есть положительные и отрицательные стороны у электронного трудового договора.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», разъясняется обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора). Для полного понимания вышеизложенного стоит разобраться в значении определения «надлежащее оформление – заключение в письменной форме».

В ТК РФ нет определения «письменного договора» или же определение «надлежащее оформления трудового договора», но для разъяснения можно обратиться к Гражданскому праву РФ. В ст. 434 Гражданского кодекса Российской Федерации (части первой) (далее – ГК РФ) закреплено, что «договор в письменной форме может быть заключен путем составления одного документа (в том числе электронного), подписанного сторонами, или обмена письмами, телеграммами, электронными документами либо иными данными» в соответствии с правилами абз.2 п. 1 ст. 160 ГК РФ.

В период пандемии Covid-19 на практике часто стали использовать информационные ресурсы в сфере трудовых отношений, так как большинство работников перешло на дистанционный режим работы [4]. Отсюда следует, что ЭТД ничем не уступает письменному трудовому договору. Трудовой договор дистанционных работников считается таким же «надлежащим», как и договор работников, которые заключают и подписывают его в письменной форме.

В ТК РФ законодатель затрагивает особенности регулирования труда дистанционных работников только в главе 49.1, где рассматривается вопрос регулирования отношений, связанных с электронными формами трудовых договоров.

С 2013 г. ТК РФ была предусмотрена возможность заключения трудовых договоров в электронном виде лишь с дистанционными работниками. Таким работникам может быть направлен и бумажный экземпляр. Кроме того, до 2020 года была закреплена обязанность работодателя направить работнику не только электронный вариант договора, но и бумажный аналог. В действующей редакции в ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ трудовой договор на бумажном носителе должен быть отправлен если работник по письменному заявлению обратился с такой просьбой [5].

Например, в ст. 312.1 говорится о том, что работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями ст. 22.1–22.3 Трудового Кодекса.

Работники и работодатели могут заключать трудовые договоры и дополнительные трудовые соглашения путем обмена электронными документами.

По письменному запросу дистанционного работника работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня получения запроса направить дистанционному работнику бумажную копию заключенного в установленном порядке трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

В вышеуказанных положениях видна тенденция использования электронного трудового договора и эти положения доказывают возможность заключения электронных договоров в практической деятельности.

При устройстве на работу нужно представить паспорт, трудовую книжку, документ об образовании и иные документы. Граждане могут представлять документы на добровольной основе, хотя требовать документы, кроме тех, которые требуются по закону, запрещено. Кроме того, если сотрудник работает удаленно, все документы могут быть представлены в электронном виде.

При обмене электронными документами важное место занимает усиленная квалифицированная электронная подпись. Она позволяет не только

идентифицировать личность, но и обнаружить изменения в документе после подписания, кто имел или имеет доступ к документу и др.

Важно понимать, что правовая природа трудового договора и отношения меняются в связи с использованием электронного документооборота. Во-первых, внедряется определенное новшество. Это может повлиять на технические аспекты подписания и исполнения трудового договора. Во-вторых, использование ЭТД требует изменений в законодательстве. И наконец, в-третьих, при использовании ЭТД меняется процедура заключения, подписания и контроля трудовых договоров. Все эти изменения требуют адаптации как со стороны субъектов трудовых отношений, так и со стороны законодателя.

О внедрении электронного кадрового документооборота и его влиянии на порядок заключения трудового договора

В конце 2021 г. в ТК РФ были внесены изменения, предусматривающие возможность заключения так называемых «электронных трудовых договоров» посредством ведения в организации электронного документооборота.

В ст. 22.1 ТК РФ было закреплено следующее правило: «Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей и статьями 22.2 и 22.3 настоящего Кодекса».

В 2016 году планировалось, что с помощью системы «Электронный трудовой договор» стороны могут создавать и подписывать электронной подписью прямые тексты трудовых договоров, а работники могли бы получать бумажные документы через МФЦ. Работники центра, имеющие доступ к базе данных ГИС, могли бы заверять такие документы, что предполагало ведение полной информации о работодателях и работниках с электронными подписями [6].

Сегодня электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством:

1. Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» в порядке, определяемом в соответствии с законодательством о занятости населения в Российской Федерации.

2. Информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового Кодекса, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Работодатель несет расходы по созданию и/или эксплуатации информационной системы работодателя, а также по созданию, использованию и хранению электронных документов.

Нужно сказать, что право на решение о введении электронного документооборота принадлежит работодателю. Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта. Этот акт принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с установленным порядком, определенным статьей 372 ТК РФ для разработки и принятия местных нормативных актов. В таком нормативном акте содержатся правила и положения, касающиеся внедрения и использования электронного документооборота в организации.

Если работодатель использует электронный документооборот, он обязан проинформировать принимаемого работника об этом.

Можно сказать, что признаки трудового правоотношения не меняются, характерные особенности правовых связей между субъектами трудового правоотношения остаются, в связи с чем уже сейчас возможно полное внедрение электронного документооборота.

Таким образом, внедрение электронного документооборота лишь усовершенствует процессы трудового правоотношения и обеспечивает более эффективное и современное управление персоналом.

Удобство и эффективность

Одним из главных преимуществ электронных трудовых договоров является их гибкость и удобство. В отличие от традиционных бумажных документов, которые требуют личной встречи и подписания обеими сторонами, электронные договоры можно подписать онлайн из любой точки мира. Это особенно удобно для компаний, чьи сотрудники находятся в отдаленных районах или в любой точке мира.

Кроме того, электронные трудовые договоры могут сэкономить время и повысить эффективность процесса заключения договоров. Благодаря автоматизации и упрощению процесса подписания участники торгов могут быстро заключать договоры без лишних задержек, что позволяет своевременно начать работу или завершить проекты.

В конечном итоге электронные трудовые договоры помогают экономить ресурсы и защищать окружающую среду, ведь отказываясь от бумажных документов, компании могут сократить потребление бумаги и энергии, что соответствует принципам экологической ответственности и устойчивого развития.

Для того, чтобы еще больше упростить работу как работодателей, так и работников Минтруд разработал портал, который позволяет проверить соответствие содержания трудового договора требованиям Трудового кодекса РФ.

Повышенная безопасность и конфиденциальность данных

Еще одной привилегией электронных трудовых договоров является конфиденциальность и безопасность.

Работодатели применяют различные методы и средства, для обеспечения конфиденциальности ЭТД и защиты от несанкционированного доступа и утечек. Чаще всего используются правила аутентификации и авторизации для доступа к ЭТД. Вместе используются методы шифрования данных для защиты содержимого ЭТД.

Часто осуществляется мониторинг и аудит доступа, т.е. когда работодатели вводят регистрацию всех действий пользователей в системе управления электронными документами. Это позволяет отслеживать, кто, когда и через какие устройства получал доступ к документам.

Несмотря на все это есть и некоторые риски, о которых нас предупреждают некоторые авторы в своих работах. Так, Т. О. Епифанова предупреждает о возможных видах мошенничества, при которых нарушается функция идентификации владельца электронной подписи, что может привести к неправомерным действиям со стороны работодателя при расторжении трудового договора [1].

При использовании ЭТД работодатели сталкиваются с такими проблемами в законодательстве, как регулирование персональных данных сотрудников, сроки хранения данных и другое. Например, перед использованием ЭТД необходимо получить согласие сотрудника на обработку его персональных данных, или работодатель по истечении срока договоренности обязан удалить данные работника

Безусловно, всегда есть определенные риски, но, если работодатели будут внимательны и будут использовать грамотные методы организации контроля, они смогут защитить работников от утечки данных и в целом от нарушения конфиденциальности и безопасности работников.

Заключение

В заключение, следует отметить, что трансформация электронных трудовых договоров в цифровую эпоху является неотъемлемым элементом современного управления трудовыми отношениями. Внедрение электронных трудовых договоров открывает перед организациями новые возможности для оптимизации процессов заключения договоров и управления ими.

Несомненно, ЭТД является результатом цифровизации и развития технологий. Многие работодатели уже используют этот инструмент, и все больше работодателей внедряют электронные трудовые договоры.

ЭТД помогают работодателям и работникам сократить временные затраты, повысить безопасность данных и лучше регулировать все действия редактирования документа. Однако успешное внедрение ЭТД требует учета

технических и юридических аспектов, а также соблюдения законодательства и обучения персонала. Только при соблюдении этих условий электронные трудовые договоры могут стать эффективным инструментом современного управления персоналом и повысить конкурентоспособность компании.

В 2020 г. было проведено исследование о готовности граждан к внедрению электронного документооборота в организации и заключению электронных трудовых договоров. По результатам исследования 30 % респондентов высказались за готовность к применению указанного инструментария. Требуется провести такое же исследование в 2024 году и сравнить насколько выросло число работодателей, использующих современные методы заключения трудовых договоров.

Список цитированных источников

1. Епифанова Т. О. Заключение трудового договора в электронной форме и связанные с этим риски // Уральский журнал правовых исследований. 2018. № 1(1). URL: [dogovora-v-elektronnoy-forme-i-svyazannye-s-etim-riski](#) (дата обращения: 06.05.2022).
2. Зубова А. О. Трудовой договор: трансформация формы // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 38–40.
3. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года (с изм. до 1 авг. 1929 г.). М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1929. 97 с.
4. Кудашкин А. В., Потапов А. В. О внедрении электронного документооборота в трудовых отношениях // Оборонно-промышленный комплекс: управление, экономика и финансы, право. 2022. № 2.
5. Линец А. А. Проблемы квалификации отношений, складывающихся в рамках гиг-занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 14–16.
6. Потапова Н. Д., Потапов А. В. К вопросу о цифровизации трудовых отношений: теоретические и практические аспекты // Цифровое право. 2021. № 2(2). С. 45–64.

Тухватуллина Катрин Марсовна,
науч. рук.: Кудряшов К. А., ст. преп.,
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП),
Нижекамский филиал,
г. Нижнекамск, Россия

ВЛИЯНИЕ РОБОТИЗАЦИИ НА БУДУЩЕЕ В МЕДИЦИНСКОЙ СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация. В работе проводится исследование перспектив применения робототехники и автоматизации в медицинской индустрии. Разбирается их влияние на будущее условий труда работников данной сферы. Автором также рассматривается необходимость прохождения ими соответствующей переквалификации, в связи с сопутствующими изменениями. Также, в работе представляются альтернативы для тех сотрудников, кто не сможет освоить новые компетенции. В завершении приводится список предлагаемых нововведений в ТК РФ.

Ключевые слова: роботы, автоматизация, медицина, хирургия, лекарства, условия труда, медицинские отходы, переквалификация.

Введение

На нынешний день, роботы и искусственный интеллект стали все более широко применяться в различных сферах человеческой деятельности. Одним из наиболее перспективных направлений для их использования является медицинская индустрия. Все больше и больше задач, ранее выполняемых людьми, переходят под контроль роботов и автоматизированных систем. В данном контексте, робототехника предлагает широкий спектр возможностей для оптимизации и усовершенствования медицинских процедур, облегчения работы врачей и снижения ошибок. Помимо этого, становится актуальным вопрос о будущем сотрудников здравоохранения, ведь их профессиональная деятельность уже сейчас претерпевает некоторые изменения.

Основная часть

Уже в ближайшем будущем в сфере медицины будет наблюдаться растущее использование роботов и автоматизированных процессов. Разработка планов и стратегий по их созданию и эксплуатации развивается в разных направлениях, в зависимости от поставленных целей. Анализ этих направлений необходим, в первую очередь, для того, чтобы четко определить возможные изменения в сфере труда, которые могут быть вызваны вводом данных инноваций.

Первым направлением роботизации в медицине, рассмотренным в данной работе, является использование роботов во время хирургических операций.

В качестве примера мы рассмотрим робота-хирурга "Da Vinci Surgical System", который позволяет проводить сложнейшие хирургические вмешательства с высокой точностью и минимальными осложнениями. Эта технология уже широко применяется во многих странах мира и доказала свою эффективность и безопасность.

По способу эксплуатации, хирургическая консоль позволяет врачу соответствующей квалификации управлять роботом из удобного положения сидя. Программа обеспечивает ему трехмерный обзор на место операции, который фиксируется камерой высокой четкости, встроенной в тело пациента. Движения рук хирурга, в процессе взаимодействия с консолью, преобразуются в точные роботизированные действия при помощи специальных манипуляторов.

По статистике, применение данного робота-хирурга позволило врачам снизить частоту осложнений, таких как инфекция и кровопотеря, по сравнению с традиционными открытыми операциями. Новые возможности позволили хирургам выполнять манипуляции, снижая риск непреднамеренного повреждения, как следствие исключения из процесса человеческого фактора, дрожания рук и прочего.

Помимо этого, еще одним из главных преимуществ данного робота является его универсальность. Он успешно используется в широком спектре процедур, таких как:

1. Простатэктомия: С помощью робота «da Vinci» хирурги могут выполнять малоинвазивную операцию по удалению предстательной железы, сводя к минимуму риск осложнений. Также, сокращается время восстановления пациента, которое, в обычных условиях, происходит до двух лет.

2. Гистерэктомия: Эта роботизированная операция по удалению матки приобрела популярность благодаря способности системы da Vinci» выполнять точные и контролируемые движения в ограниченном пространстве.

3. Колоректальная хирургия: Сложные процедуры при заболеваниях толстой или ректальной кишки, включая рак, могут быть облегчены хирургической системой «da Vinci», обеспечивающей превосходную визуализацию и маневренность.

4. Кардиохирургия: Система «da Vinci» также используется при процедурах, таких как восстановление митрального клапана, обеспечивая хирургам повышенную ловкость и визуализацию при деликатных вмешательствах на сердце.

Эти примеры иллюстрируют лишь часть потенциальных применений хирургической системы «da Vinci». По мере развития технологий и обучения все большего числа хирургов ее использованию ожидается, что влияние системы на область хирургии будет продолжать расти.

Вторым направлением роботизации в медицине является создание лекарств. Благодаря развитию робототехники и искусственного интеллекта, этот процесс стал более эффективным и точным.

Ключевым элементом в этой области является создание автоматизированных лабораторий со специальными роботами-аптекарями. Главным же преимуществом таких лабораторий становится возможность ускоренного выполнения всех этапов, связанных с производством лекарств.

Вот основные функции, которые выполняют автоматизированные роботы-аптекари:

1. Подготовка сырья: С помощью продвинутых алгоритмов и оптических систем, роботы-аптекари могут точно и быстро измерять и отбирать необходимое количество сырья для изготовления лекарственного препарата.

2. Смешивание и мешание: Автоматизированные роботы-аптекари оснащены специальными сенсорами и инструментами, позволяющими производить точное смешивание компонентов для получения идеального состава лекарства.

3. Контроль качества: Одной из основных функций автоматизированной лаборатории с роботами-аптекарями является обеспечение контроля качества продукции. Роботы-аптекари могут автоматически проводить контрольные исследования и анализы, что гарантирует высокое качество и безопасность лекарств.

4. Упаковка и маркировка: После завершения процесса производства, роботы-аптекари могут автоматически упаковывать и маркировать готовые лекарства, что облегчает и ускоряет последующий этап их доставки и реализации.

Таким образом, автоматизированные лаборатории с роботами-аптекарями обладают следующими преимуществами: повышают эффективность производства, обеспечивают точность и надежность, экономят ресурсы и улучшают качество лекарств.

Третьим направлением роботизации в сфере медицины, рассматриваемым в данной работе, является утилизация медицинских отходов. Как известно, проблема утилизации медицинских отходов остается актуальной и требует ответственного подхода даже к моменту 2024 года. Обычные методы обработки, такие как сжигание или закапывание, неспособны обеспечить необходимый уровень безопасности.

Роботы в этом процессе снижают риски для здоровья людей и окружающей среды. В качестве примера можно привести выпущенную компанией BID Technologies модель робота-манипулятора с искусственным интеллектом «Birbi P-1 Pro». Его основной задачей является сортировка бракованных лекарств на отдельные фракции для последующей переработки.

Алгоритм работы робота включает несколько этапов. Вначале он распознает лекарственные средства на линии конвейера упаковки с лекарствами, затем определяет внешние физические параметры упаковки. При выявлении брака исходя из введенных в алгоритм категорий, робот перехватывает бракованное средство, удаляет его край и разделяет на отдельные фракции. Согласно данным компании, производительность данного робота составляет 25 000 упаковок с лекарствами в сутки.

Кроме того, существуют и другие модели роботов, оснащенных механизмами для обезвреживания опасных отходов с помощью химического нейтрализатора или термической обработки.

Однако, для активного внедрения и безопасного применения всех вышеуказанных технологий в повседневную практику, необходимо прежде всего установить систему регулирования всех сопутствующих процессов и отношений, возникающих в ходе их реализации. Следует обеспечить гарантии защиты прав и безопасности как пациентов, так и сотрудников медицинских организаций.

Для этого требуется принятие ряда нормативно-правовых актов. В связи с этим необходимо ввести следующие меры:

1. Нормативно-правовой акт специального разрешения на использование роботов врачами и медсестрами, а также обязательную сертификацию таких роботов с целью гарантировать их безопасность и соответствие определенным стандартам.

2. Закон о рабочих местах в сфере роботизации. Данный акт должен определить права и обязанности медицинских специалистов, занимающихся работой с роботами, а также регулировать вопросы защиты их трудовых прав. В законе следует определить порядок обучения и переобучения медицинского персонала для работы с роботами, а также установить нормы и условия труда, обеспечивающие безопасность и достойные условия труда для работников.

3. Закон о защите прав пациентов в сфере роботизации. Этот акт должен определить права пациентов, обеспечивающие прозрачность и конфиденциальность лечения, а также возможность выбора между роботизированным и традиционным лечением. Закон также должен содержать требования к качеству и безопасности роботизированной медицинской помощи, а также определить порядок жалоб и компенсаций в случае возникновения проблем во время роботизированного лечения.

4. Закон о мониторинге и контроле качества роботизированной медицинской помощи. В связи с постоянным развитием технологий и роботизации в медицине необходимо создать органы и механизмы контроля за качеством предоставляемых услуг, включая проведение регулярных аудитов и проверок роботов, а также контроль соблюдения правил этического поведения при работе с роботизированной медициной.

Принятие указанных нормативно-правовых актов должно помочь достичь баланса между прогрессом и защитой прав работников и граждан в сфере роботизации в медицине. Это обеспечит правовую гарантию для всех сторон – медицинских специалистов и пациентов – и поможет сформировать стандарты высокого качества и безопасности в сфере роботизированной медицины.

Помимо этого, следующей актуальной проблемой реализации роботизации в медицине является теория, которая предполагает, что многие врачи рискуют потерять свою работу. Однако, такие опасения не имеют под собой достаточного основания.

Во-первых, хотя автоматизация и роботизация происходят во многих отраслях, медицина остается предметом, требующим максимального человеческого присутствия и экспертизы. Даже самые современные и продвинутые медицинские роботы не обладают способностью адаптироваться к новым обстоятельствам или взаимодействовать эмоционально с пациентами, что является важным аспектом врачебной практики.

Во-вторых, врачи играют непередаваемую роль в диагностике и лечении, особенно в сложных случаях. Пациенты нуждаются в индивидуальном подходе, который может обеспечить только человек, способный анализировать, давать объяснения, и создавать эмоциональную связь с пациентом. Нет сомнений, что роботы могут выполнять некоторые рутинные процедуры, однако, при принятии сложных решений, таких как выбор лечения или операции, врачи остаются незаменимыми.

Кроме того, медицинская практика требует не только знаний, но и этики. Врачи, помимо работы с пациентами, являются важными членами медицинских команд, которые принимают ответственность за жизни и здоровье людей. Роботы вряд ли смогут заменить этот этический компонент, поскольку они не обладают моральными качествами и чувствами.

Наконец, стоит отметить, что врачи также являются исследователями и пионерами в сфере медицины. Они направляют развитие и улучшение медицинских технологий и методов, а роботы служат только инструментом для осуществления их целей.

Таким образом, хотя роботизация и автоматизация набирают силу во многих отраслях, медицина остается сферой, где присутствие и участие

врачей необходимы и незаменимы. Роботы могут помочь с некоторыми техническими задачами, но не лишит мир врачей, их знаний, навыков и чувств.

Тем не менее, внедрение роботизации в медицину неминуемо приведет к необходимости переквалификации и адаптации медицинских работников. Ведь их профессиональная деятельность уже сейчас претерпевает некоторые изменения из-за автоматизации и развития медицинских технологий.

В первую очередь, медицинским работникам потребуется обучение по использованию и обслуживанию медицинских роботов. Это включает в себя освоение программного обеспечения, обучение работе с управляющими системами и обслуживание технической составляющей роботов.

Важным аспектом переквалификации будет также обучение новым областям медицинской науки и технологий, которые станут актуальными после внедрения роботизации. Это включает в себя изучение алгоритмов искусственного интеллекта, телемедицины, виртуальной реальности и других смежных областей.

Наконец, медицинскому персоналу следует улучшить свои навыки решения этических вопросов, связанных с использованием роботов в медицине. Ведь решения, принимаемые в процессе взаимодействия с автоматизированными системами, могут иметь серьезные моральные и правовые последствия.

Таким образом, переквалификация медицинского персонала после внедрения роботизации в медицину будет включать овладение новыми технологиями, развитие навыков сотрудничества с медицинскими роботами, изучение смежных областей и углубление понимания этических аспектов. Только таким образом медицинский персонал сможет успешно адаптироваться к изменяющимся требованиям сферы и продолжать оказывать эффективную помощь пациентам.

Необходимо отметить, что вопрос о создании и прохождении обучающих программ для поддержки медицинских работников в период роботизации до сих пор остается нерешенным. Тем не менее, это не умаляет его важности, так как внедрение таких программ требуется уже в ближайшее время. Этот этап позволит существенно укрепить профессиональные навыки медицинского персонала и обеспечить максимальную эффективность и безопасность работы с новыми технологиями.

Также возникает вопрос о судьбе медицинских работников, не способных освоить новые навыки в данной области. В этом случае им необходимо будет предоставить альтернативные перспективы и должную поддержку.

«К сожалению, в национальном законодательстве отсутствует легальное понятие "защиты трудовых прав и интересов", в связи с чем в

науке трудового права оно не раз подвергалось исследованию и по поводу содержания этого термина высказывались различные точки зрения» [1, с.14].

Тем не менее, для защиты трудовых прав данной категории работников можно будет предложить следующее:

Во-первых, следует создать программу переквалификации и дополнительного образования для медицинского персонала, направленную на развитие адаптируемых навыков и умений. Эта программа позволит сотрудникам медицинской сферы получить новые профессиональные знания и навыки, не связанные с роботизацией.

Во-вторых, важно будет поддерживать создание и развитие рабочих мест, связанных с традиционной медициной, чтобы предложить альтернативные карьерные возможности для данных медработников. Это может включать в себя расширение сферы деятельности медицинских учреждений, как например, развитие реабилитационных и паллиативных услуг, развитие медицинского туризма или создание новых специализированных клиник и центров.

Все это должно являться приоритетом для обеспечения благополучия и профессионального развития всех медработников.

Таким образом, при условии успешного проведения роботизации в медицине, необходимо перейти к заключительному этапу данной научной работы о конкретизации соответствующих изменений, вносимых в Трудовой кодекс РФ. Конечно, с учетом того, что «регулирование работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений» [2, с. 157], дает возможность вносить свои предположения и идеи по данной теме.

Так, ниже представлены предлагаемые пункты, которые могут быть включены в Трудовой кодекс:

1. Определение понятия. Пример:

Роботизация в медицине – внедрение автоматизированных систем и робототехнических комплексов в медицину с целью выполнения определенных функций и задач, ранее выполняемых медицинскими сотрудниками.

2. Права медицинских сотрудников при проведении роботизации в медицине. Медицинские сотрудники имеют право на:

2.1. Сохранение рабочего места при переходе на роботизированные системы и комплексы;

2.2. Получение образования и профессиональной подготовки для эффективной работы с роботизированными системами и комплексами;

2.3. «Защиту от неправомерных действий и дискриминации в рамках процесса роботизации в медицине;

2.4. Участие в процессе разработки и внедрения роботизированных систем и комплексов, предоставление собственных идей и предложений;

2.5. Развитие карьеры и поддержку в процессе медицинской деятельности, включая повышение квалификации и оплату труда в соответствии с выполненной работой» [3].

3. Обязанности медицинских сотрудников при проведении роботизации в медицине. Медицинские сотрудники обязаны:

3.1. Приобретать необходимые навыки и умения для работы с роботизированными системами и комплексами, проходить соответствующие обучающие программы;

3.2. Поддерживать работоспособность и исправность роботизированных систем и комплексов, следить за их техническим состоянием и проводить предупредительные меры для их сохранности;

3.3. Соблюдать нормы и правила техники безопасности при эксплуатации роботизированных систем и комплексов;

3.4. Оказывать медицинскую помощь пациентам на должном уровне при использовании роботизированных систем и комплексов и др.

4. Ответственность медицинских сотрудников при проведении роботизации в медицине. Медицинские сотрудники несут ответственность за:

4.1. Неправомерное использование роботизированных систем и комплексов, причинение вреда пациентам или иным сотрудникам;

4.2. Несоблюдение правил и инструкций по эксплуатации роботизированных систем и комплексов, в результате чего возникают аварийные ситуации, травмы или повреждения оборудования;

4.3. Служебное подлог и небрежное отношение к работе с роботизированными системами и комплексами, ведущие к нарушению прав пациентов или других сотрудников.

5. Ответственность работодателя при проведении роботизации в медицине. Работодатель несет ответственность за:

5.1. Обеспечение безопасных условий труда при работе с роботизированными системами и комплексами;

5.2. Осуществление обучения и подготовки медицинских сотрудников для эффективного использования роботизированных систем и комплексов;

5.3. Предоставление медицинским сотрудникам информации о процессе и условиях роботизации в медицине, а также ожидаемых изменениях в сфере их трудовой деятельности.

Добавление этих пунктов позволит обеспечить работникам медицинской отрасли безопасность, гарантировать сохранение рабочих мест и эффективное использование робототехники в процессе оказания медицинской помощи.

Заключение

Таким образом, роботизация оказывает большое влияние на будущее сферы труда в медицине. Как показало исследование, использование роботов и искусственного интеллекта способно значительно улучшить качество оказываемых услуг в области здравоохранения. Оно позволит сделать процессы хирургического вмешательства более точными и безопасными для пациентов. Создание и утилизация лекарств станет намного эффективней и экологически безопасней. При этом важно отметить, что роботизация не приведет к полной замене или сокращению мест для медицинских работников, а скорее будет являться дополнением к их навыкам и компетенциям. Изменения в ТК РФ должны быть направлены на конкретизацию прав и обязанностей медицинских сотрудников и работодателей в соответствии с изменениями, вызванными роботизацией.

Список цитированных источников

1. Соколенко Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан: учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] / Н. Н. Соколенко. – М.: Юрайт, 2024. 272 с.

2. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] / В. А. Сафонов [и др.]; под ред. В. А. Сафонова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024. 218 с.

3. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е. В. Титовой, Е. А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.

Хадиев Ришат Радикович,
науч. рук.: д.ю.н., проф. Томашевский К. Л.,
Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова ИЭУП),
г. Казань, Россия

ВЛИЯНИЕ РОБОТИЗАЦИИ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Аннотация. Все чаще и активнее во всевозможные области производственной деятельности, сферу услуг и обслуживания внедряются роботизированные системы. Данная научная работа характеризует влияние роботиза-

ции на будущее сферы труда, определяя тенденции развития роботизации, с которыми неизбежно столкнутся рабочие и работодатели. В эссе анализируются эволюционные векторы трудовой сферы в связи с роботизацией производства. Исследуются активность и направления тех изменений, которые сопровождаются интеграцией автоматизации в различные области сферы труда.

Ключевые слова: роботизация, автоматизация, будущее сферы труда, перспективы развития, IT-технологии, автоматизированные процессы.

Введение

В настоящее время в экономической и юридической науке, а также в рамках Международной организации труда идет обсуждение темы того, как будет выглядеть сфера труда в будущем. В частности, поднимается вопрос о том, как технологический прогресс влияет на рынок труда, как трансформируются пожелания работодателей относительно работников, их уровня знаний и умений, какова роль инженеров и рабочих в производстве с новыми условиями в новом технологическом укладе Индустрия 2.0.

Если обратить внимание на данные исследования, то можно увидеть множество статей, в которых имеются результаты проведенных изысканий, также имеется огромное количество личных мнений экспертов и специалистов о том, как будут развиваться в дальнейшем профессии, которые появились в рамках устаревших инженерных технологий, а также о том, какие профессии могут исчезнуть, а какие могут появиться в будущем. [9, с. 327]

Относительно недавно роботизация захватила огромную область жизнедеятельности и породила новые сферы технологий такие как, например, информационные и роботизированные. Отдельно следует выделить имплантологию на основе нано-технологий, слежение с помощью роботов, постановка задач через компьютер и формирование взаимодействия в связи с этими задачами человека и технологий, создание машины, управляющей сознанием, суперквантовые компьютеры, нейросети, искусственный интеллект, киберроботы и прочие [7, с. 62].

Факт развития роботизации в стране и мире подтверждается и активным разрастанием нормативной базы в данной области. Например, если говорить о международной регламентации, то здесь можно назвать широкий перечень документов, одними из самых «распространенных» являются технические стандарты Международной организации по стандартизации (ISO), Россия является членом данной организации. Так, стандарт ISO 13485:2014 о роботах – личных помощниках; стандарт ISO / TS 15066:2016, устанавливающий требования к безопасности для коллаборативных роботов и рабочей среды; стандарт ISO / TR 20218-1:2018, содержащий руководство по мерам безопасности при проектировании и интеграции промышленных роботов» [5]

и прочие. В Российской Федерации не принято специального закона о роботизации, однако приняты подзаконные правовые акты, среди которых назовем Распоряжение Правительства РФ от 19 августа 2020 № 2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники до 2024 года» [11], Постановление Правительства Российской Федерации от 18 апреля 2016 года № 317102 «О реализации Национальной технологической инициативы» [10].

Примечательно, что внедрение роботизированных технологий осуществляется не в рамках одной науки, это происходит во взаимодействии разных дисциплин, например, биология и инженерия, нейробиология и др.

В скором времени наступит эпоха киберизации и это будет рассматриваться как продолжение роботизации. Не исключено, что роботизированные машины будут иметь способность принимать значимые решения, реагировать на внешние изменения, а человек будет выступать как один из элементов измененного мира, вместе роботами.

Уже сейчас роботизированная среда активно существует в таких странах, как Южная Корея, Япония, именно у них происходит быстрое развитие всех технологических процессов и систем. Глядя на данные страны, на автоматизацию и роботизацию, которая также происходит и в России, хотя и не такими темпами, как в вышеуказанных государствах, уже никто не удивляется данному процессу, принимая его как прогресс и технологическое развитие. Это рассматривается как движение вперед, некоторые именуют рассматриваемый процесс технологической революцией, считая, что анализируемое явление несет не столько пользу, сколько вред как экономике, так и сфере труда, а также политике в области регламентации рынка трудовых ресурсов [2, с. 1875].

Таким образом, комплекс обозначенных проблем требует, как их теоретического осмысления, так и дальнейшего практического решения, что говорит об актуальности выбранной темы исследования.

Основная часть

Четвертая научно-техническая революция в области промышленности заставляет область труда сталкиваться с новшествами и нововведениями, которые были вызваны роботизацией производства. Об этой тенденции писали в той или иной степени ранее ученые-юристы А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Е. Е. Мачульская и др. [6, с. 5; 8, с. 22].

Роботизация не только повышает производительность труда, но также и серьезно изменяет область рынка труда в целом.

В настоящий момент времени роботизация повсеместно используется в производстве, например, на заводах, изготавливающих автомобили, на металлургических заводах и прочих. Кроме того, роботизация активно осваива-

ет и сферу обслуживания, так, в кафе, ресторанах применяются роботизированные технологии, не говоря уже о сервисах доставки еды.

Изменения такого рода направлены на перевод к автоматизированному процессу многих рутинных и трудозатратных видов деятельности, давая возможность человеку решать иные задачи, более творческого характера. Принимая во внимание активные новшества, вносимые в область рынка труда, следует понимать, что необходимы инновации и в образовании, чтобы подготовить актуальные трудовые ресурсы на будущее. Инновации в образовании важны, необходимо наполнять учебное пространство виртуальной, дополненной реальностью, форматировать учебные планы под веяния времени, улучшать качество дистанционного обучения.

Примечательно, что формирование будущей трудовой базы требует тесного взаимодействия между работодателями, разработчиками технологий и образовательными учреждениями. Для того чтобы успешно выстроить будущую систему труда важно выдержать баланс между сохранением труда человека и внедрением роботизации. В обязательном порядке следует разрабатывать планы, нацеленные на оба компонента, как на внедрение автоматизированного производства, так и на сохранение рабочих мест для работников.

Данные моменты неоднозначны для реализации, поскольку это требует масштабного рассмотрения систем как производственных, так и трудовых отношений в их взаимосвязи, нужно принять во внимание как и потребности общества (прежде всего работников и неработающих граждан, нуждающихся в рабочих местах), так и интересы производителя.

Революции в промышленности и научно-технический прогресс всегда приводили к эволюции в обществе, ранее они провоцировали активное получение высшего образования. Оно давало возможность правильно и результативно управлять новыми автоматизированными системами и работники, ранее являющиеся низкообразованными, сейчас превратились в работников интеллектуального труда [4, с. 62].

В литературе отмечается, что «далеко не все сферы можно роботизировать, например, многие области экономики уже достигли предела роботизации, а некоторые виды трудовой деятельности не могут быть заменены роботами и требуют человеческого участия» [16]. Например, считаем, что сложно будет заменить работников творческих направлений, так как интеллект человека считается более гибким, кроме того, заменить сиделок, которые не только ухаживают за больным или одиноким человеком, но и разговаривают с ним по душам, также, практически, невозможно.

Проанализировав тенденции развития роботизации и ее влияния на рынок труда, можно определить некоторые закономерности будущего сферы труда. Считаем, что роботизация труда приведет к формированию нового ви-

да профессий, больше всего их будет в области медицины, инженерии, биологии, образовании.

Обратим внимание на область здравоохранения, которая в настоящее время выстраивается на старом фундаменте. Так, сейчас много новых рабочих мест, связанных с обслуживанием роботизированной медицинской техники появляется в косметологии, здравоохранении. Однако, важно, что медицинская сфера одна из немногих, где невозможно полностью вытеснить труд человека, уже на сегодня, ощущается нехватка специалистов и для этого существует ряд причин.

Так, доля пенсионеров в общем количестве населения страны с каждым годом возрастает. В частности, на сегодняшний момент времени она составляет 23,7 % от общего населения РФ. Пенсионеры в большинстве своем имеют множество хронических заболеваний, поэтому нуждаются в постоянном контроле со стороны медицинского персонала. Кроме того, сиделки также пользуются большим спросом.

Не только пенсионеры нуждаются в медицинской помощи, болезни становятся только моложе, сердечные болезни, сахарный диабет не обходят стороной даже детей. С каждым годом нехватка медицинских кадров (врачей, медицинских сестер) в России, Беларуси и некоторых других странах ощущается все сильнее. Наблюдается отток медицинских кадров в другие страны с более высоким уровнем жизни.

Система здравоохранения во многом зависит и от наличия высокотехнологичного медицинского оборудования, например, проведение операций с использованием лазеров, роботов, проведение компьютерных исследований и иные. Поэтому медицина – это та область, в которой уже проявилась роботизация медицинских манипуляций и вмешательства в организм пациента, но и здесь использование труда врачей сохраняется и заменить человека роботом полностью невозможно.

Интересно, что смежная с медициной сфера индустрии красоты, которая является высокотехнологичной, активно находит баланс между роботизированием и человеческим ресурсом.

Таким образом, относительно медицины можно сделать вывод, что сфера труда в данной области роботизирована уже сейчас и автоматизируется с каждым годом еще больше, но, при этом, имеется острая нехватка человеческого ресурса, который невозможно заменить роботами и автоматизированными системами.

Активное развитие продолжает IT-индустрия, наиболее востребованными считаются и будут считаться в будущем профессии в области совмещения программирования и инженерии.

Повышенным спросом на сегодняшний день пользуются программисты и инженеры, деятельность которых направлена на разработку и обслужива-

ние роботизированных систем. Постоянно будут требоваться специалисты, умеющие запустить и наладить цифровые объекты, поддерживать их в рабочем состоянии. Это еще раз подтверждает, что машины должны обслуживаться людьми и заменить людей невозможно.

Современные реалии показывают, насколько важна цифровая безопасность, на это указывает высокий спрос на специалистов в цифровой сфере и пристальное внимание законодателей к правовой регламентации данной области. С каждым годом увеличивается количество пользователей сети Интернет, развитие цифровых технологий происходит непрерывно [14, с. 52].

Кроме того, считаем, что будет расти спрос на работников, которые обладают знаниями в области аналитики, деятельность которых будет направлена на анализ и систематизацию информации с цифровых устройств. Причиной указанного роста является увеличение массива информации от систем слежения, баз данных разных организаций, учреждений. Однако, несмотря на то, что растет потребность в специалистах такого рода, количество новых вакансий не сможет возместить те рабочие места, которые становятся невостребованными по причине их замещения роботами.

В России быстрыми темпами осуществляется цифровизация всех областей жизни социума, появляется все больше IT-компаний. В связи с этим важно обеспечить цифровую независимость и сформировать действенную нормативную систему для цифровой защиты государства.

Важно, чтобы само государство взяло на себя роль не просто субъекта в данных отношениях, а еще и выступало заказчиком и работодателем для инженеров и специалистов программного обеспечения, как это осуществляется, к примеру, в КНР. Государство в Китае обладает пакетом акций в IT-компаниях. Примечательно, что Китай обошел страны Евросоюза по роботизации производства. Еще в 2015 году в Китае стартовала национальная программа «Сделано в Китае – 2025», где в качестве одной из задач и национальной стратегией объявлено выведение страны в лидеры по искусственному интеллекту и роботизации [13].

Определившись с тенденциями развития областей, которые активно роботизируются, интересно установить какие профессии могут быть наиболее востребованы.

Считаем, что роботизация производства и общества будет работать на благо населения и государства только в том случае, если государство сможет держать адекватный ответ изменениям в сфере мировоззрения и образования. Умных роботов должны обслуживать еще более умные люди. Это указывает на необходимость увеличения высокого уровня педагогических кадров, как учителей школ, так и профессиональных учебных заведений.

Роботизация производства приведет к тому, что резко будет разделен уровень заработной платы работников на группы с очень высокой оплатой

труда и осень низкой. Если условно разделить рабочее население на категории, то к первой категории с очень высоким заработком следует отнести основное количество работников высококвалифицированного уровня, несколько меньшее количество потребуется лиц, обладающих средней квалификацией. И совсем незначительный спрос будет на третью категорию – работников, осуществляющих низкоквалифицированный труд. Из этого следует, что высоким уровнем роботизации будут обладать те области, которые обслуживаются среднеквалифицированными работниками, поскольку такие виды деятельности могут быть превращены в постоянную последовательность, которую могут следовать роботы.

В современном мире высшее образование по-прежнему остается очень востребованным, однако только по тем направлениям, которые будут сохраняться рабочие места. Такое образование всегда было ценно, а сейчас оно является пропуском в ту область, которая роботизируется, но для обслуживания системы нужны высококлассные работники.

Сейчас происходит переоценка трудовых ресурсов, выстраивается новая шкала значимых для общества профессий, на которые есть спрос. Например, еще 40 лет назад работать поваром означало заниматься непрестижной деятельностью, малоприбыльной. Однако сейчас, когда «жизнь увеличила свою скорость, а Интернет, доступный каждому, ставший неизменным спутником каждого человека, одним из прибылейнейших направлений предпринимательской деятельности стало содержание кафе, ресторанов, точек быстрого питания, доставка еды на дом» [16]. Повара стали зарабатывать значительно больше, молодежь не стыдится получать профессию повара в образовательных учреждениях. Кроме того, повара будут нужны всегда, поскольку роботизация может облегчить труд повара, но не заменить его [3, с. 36].

Заключение

В ходе роботизации для рынка труда появляются непростые вызовы. Те профессии, которые традиционно существовали, в процессе внедрения автоматизированных технологий попадают под угрозу исчезновения. Подобного рода тенденции могут спровоцировать высокий уровень безработицы и экономические возможности будут распространены неравномерно.

Как понятно из анализа процесса роботизации, она влияет не только на технические и технологические процессы, но также и на общественные отношения (как трудовые, так и социально-обеспечительные), поскольку ведет к высвобождению излишней рабочей силы и ее перераспределению в экономике на рынке труда. Как следствие роботизации может иметь место увеличение неравенства в обществе, социальное расслоение, в связи с этим важно разработать алгоритм внедрения реформ, направленных на адаптацию социума к существующей действительности. Для того чтобы не разрушить ту ба-

зу, на которой выстраивается общество, можно в качестве одного из аспектов реформирования определить систему социального обеспечения, сюда же следует включить изменение сферы образования.

Наряду с тем, что роботизация создает проблемы для области труда, но одновременно с этим открывает новые обширные горизонты как для будущих работников, так и для работодателей. Это выражается в формировании новых рабочих мест, которые направлены на обслуживание автоматизированных и роботизированных систем, на разработку, программирование. Появятся также рабочие места, требующие нестандартного мышления в русле технологических новшеств.

Для обеспечения устойчивой экономики, развития предпринимательства, нужно поддерживать предложения, направленные на формирование перспективной «матрицы» рабочих мест, посредством чего может быть обеспечена стабильность сферы труда в ходе роботизации.

Исходя из всего вышеизложенного напрашивается вывод, что, несмотря на рассмотрение роботизации, как проблемы в сфере труда, она же выступает в качестве «окна» возможностей. Для позитивного развития сферы труда в результате роботизации важно пересмотреть образовательные стандарты. В образовательную сферу нужно внедрять инновационные технологии, структурировать формирование новых секторов экономики и компетенций.

В данном случае нужно понять и принять, что рынок труда не будет прежним, он постоянно развивается, в последние годы очень интенсивно и готовиться к глобальным изменениям в данной сфере нужно, используя гибкие адаптивные методы и способы. Проблемой в данной области могут стать направления переподготовки и развития тех умений и знаний, которые нужны для новых реалий. Значимую роль в установлении надежной экономической системы, которая может противостоять вызовам роботизации, должны играть эффективное взаимодействие государственных органов, институтов гражданского общества, венчурных фондов, учреждений образования с производственными предприятиями и в целом с бизнесом.

Таким образом, активное стремление к инновациям, совместное взаимодействие всех участников рынка труда и гибкость в подходе к образованию позволят обществу успешно преодолевать вызовы, представленные роботизацией и автоматизацией, и выстроить устойчивое будущее труда. [12, с. 36]

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод, что процесс роботизации следует рассматривать, как задачу, которую следует решать в области рынка трудовых ресурсов. Но, при этом, не следует данный факт рассматривать столь однозначно, поскольку наряду с данным обстоятельством, роботизация предоставляет для общества и государства и множество новых возможностей [15, с. 187].

Список цитированных источников

1. Бухтияров И. В., Денисов Э. И. Гигиенические аспекты роботизации: факторы риска и принципы безопасности // Гигиена и санитария. 2021. № 1. С. 6–12.
2. Варшавский А. Е., Дубинина В. В. Сопоставительный анализ показателей и факторов роботизации в России и Польше // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2021. № 10(403). С. 1875–1902.
3. Гурлев И. В. Цифровизация экономики России и проблемы роботизации // Вестник евразийской науки. 2020. № 4. С. 36.
4. Жданеев О. В., Власова И. М. Вызовы и приоритеты цифровой трансформации угольной отрасли // Уголь. 2023. № 1(1163). С. 62–69.
5. Каталог стандартов ISO/TC 299 Robotics. URL: <https://www.iso.org/ru/com-mitte/5915511/x/catalogue/> (дата обращения: 28.03.2024).
6. Лушников А. М., Лушникова М. В. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. №2. С. 3–6.
7. Ляшок В., Малева Т., Лопатина М. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы // Экономическая политика. 2020. № 4. С. 62–87.
8. Мачульская Е. Е. Роботизация производства и сферы услуг: новые вызовы для социального обеспечения // Трудовое и социальное право. 2018. № 4. С. 22–27.
9. Попов А. В., Соловьева Т. С. Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений // Journal of Applied Economic Research. 2021. № 2. С. 327–355.
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 апреля 2016 года № 317 (с изм. от 31 августа 2023 г.) «О реализации Национальной технологической инициативы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 17. Ст. 2413; 2023. № 36. Ст. 6738.
11. Распоряжение Правительства РФ от 19 августа 2020 № 2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники до 2024 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 35. Ст. 5593.
12. Струнин Д. А. Влияние роботизации и автоматизации на будущее труда // Молодой ученый. 2024. № 4(503). С. 34–36.
13. Филипова И.А. Правовое регулирование искусственного интеллекта: опыт Китая // Journal of Digital Technologies and Law. 2024. Вып. 2(1). С. 46–73. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2024.4>
14. Фомин Д.А. Научно–технический прогресс: инвестиционная составляющая // Terra Economicus. 2022. № 1. С. 52–64.

15. Эфендиева А. А., Хаджиева М. И., Канокова М. А. Исследование влияния процесса массовой роботизации и автоматизации производства на структуру трудовых ресурсов // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2019. № 6(92). С. 186–193.

16. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е. В. Титовой, Е. А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.

Цепков Иван Сергеевич

науч. рук.: Потапов А.В., к. ю. н., асс.

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

г. Москва, Россия

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: СМАРТ-КОНТРАКТЫ

Аннотация. В статье оцениваются перспективы внедрения смарт-контракта в трудовой договор. Автор взвешивает риски и преимущества технологии для сторон трудового отношения и делает вывод о характере положения новшества в институте трудового договора.

Ключевые слова: цифровизация, смарт-контракт, трудовой договор, эволюция, дистанционный труд

Введение

В последнее десятилетие трудовые отношения работника и работодателя во многом изменились: дистанционная работа иногда становится необходимостью, а часто и выбором работодателя. Однако заключение трудового договора ретроспективно во многом осталось неизменным. В дистанционной, а также в современной обычной работе заключение трудового договора и его исполнение в стандартной форме приводит к проблемам и неудобствам, предусмотреть которые на предыдущих этапах развития института было невозможно.

Институт трудового договора в настоящее время не адаптирован к цифровизации. Так, заключение, изменение и прекращение трудового договора, толкование его условий не используют весь имеющийся потенциал цифровизации.

В данной работе будут рассмотрены перспективы внедрения смарт-контракта применительно к институту трудового договора. Позволит ли такой цифровой институт усовершенствовать уже классический трудовой договор?

Актуальность работы обусловлена повышенным интересом общественности к дистанционным видам работ, заграничной работой, транснаци-

ональными отношениями работник – работодатель. Возможно, смарт-контракт способен раздвинуть рамки возможных взаимоотношений между сторонами трудовых отношений.

Цель работы состоит в выявлении перспектив внедрения института смарт-контракта в трудовые отношения, рассмотрении его механизмов, возможных проблем составления трудового договора как смарт-контракта. Целью также станет рассмотрение иностранного опыта в данной сфере, и разрешение вопроса: не меняет ли смарт-контракт саму суть трудовых отношений?

Основная часть

Смарт-контракт в самом общем виде можно определить как «запрограммированный договор, условия которого прописаны в программном коде и который автоматически исполняется с помощью блокчейна» [1, с. 14]. Это договор, из которого изъята субъективность сторон и наличествует лишь объективный компьютерный код, оперирующий понятиями «Если..., то» и «иначе...». Он действует в рамках обязательств сторон, совершенно автономно и независимо от имеющегося у сторон мнения относительно соглашения. Развитие института стало возможным с появлением блокчейн-технологии Ethereum. Технологически смарт-контракт представляет собой программный код, подписанный двумя или более участниками электронными ключами, который будет регулировать предмет и иные условия договора [1, с. 15].

Смарт-контракт избавляет договор от человеческого фактора и совершаемых из-за него ошибок, что перспективно снижает судебную нагрузку из-за споров в связи с ошибками в исполнении договора или иных отношениях, связанных с ним. По своей природе, он не может работать, пока стороны **совершенно ясно, четко и недвусмысленно** укажут в нем условия, необходимые для исполнения договора. В таком случае контракт обладает совершенной автономией, экономичностью исполнения, а также четкой отслеживаемостью каждого исполнения от каждой из сторон.

При этом договор содержится на блокчейн-платформе, обеспечивающей со своей стороны его безопасность и независимость, а также, в зависимости от желания сторон, его конфиденциальность или открытость для третьих лиц. Напрямую технология смарт-контракта в России законодательно не закреплена, однако в Гражданском кодексе Российской Федерации (части первой) появилась возможность исполнения сделки без направленного волеизъявления при наступлении определенных обстоятельств, определенных сторонами путем использования информационных технологий, что и описывает саму суть смарт-контракта. Более того, технология такого соглашения включена в Постановление Правительства РФ от 28.10.2020 № 1750 «Об утверждении перечня технологий, применяемых в рамках эксперимен-

тальных правовых режимов в сфере цифровых инноваций». Данный факт свидетельствует о заинтересованности государства в развитии и популяризации использования смарт-контракта в юридической среде.

Появление подобной технологии обусловлено тенденцией права на увеличение возможностей сторон договора в отношении договорных взаимодействий между ними, повышения удобства и прозрачности условий для обеих сторон, а также гарантий для «слабой» стороны в экономически неравных взаимоотношениях.

Рассуждая о сущности трудовых отношений, необходимо обозначить ее как «предоставление нанявшимся своей рабочей силы на время», а также подчинением этой рабочей силы, и, частично, личности работника хозяйской власти работодателя. Л. С. Таль приводит признаки такой власти [2, с. 81–82]: наличествует право работодателя назначать и указывать рабочие функции в пределах соглашения сторон, а также право требования к работнику на «приспособление своего поведения к лежащим на нем обязанностям и внутреннему распорядку», с правами работодателя неразрывно корреспондируют его обязанности. Третьим признаком формируется несамостоятельность работника по функционированию в «общем процессе народного хозяйства».

Сущность трудового договора по Л. С. Талю – одно лицо поступает в услужение или на работу к другому, отдает ему всю или большую часть своего заработка [2, с. 420]. Формируется как таковое отношение власти и подчинения.

Н. Г. Александров подчеркивает, что трудовые отношения чаще всего выражаются в отношениях волевых, при этом правоотношения невозможны без государственного аппарата принуждения. Для трудовых правоотношений по мнению Н. Г. Александрова «характерно более или менее длящееся отношение между сторонами, в котором, во-первых, сторона, отдавшая в наем свою рабочую силу, находится под командой и контролем эксплуататора, извлекающего прибавочную стоимость, и, во-вторых, пользование объектом найма заключается в пользовании жизненными силами наймодателя» [3, с. 81–85]. Таким образом, мы снова находим основополагающий принцип неравенства одной стороны над другой, с сохранением добровольности вступления сторон в правовые отношения путем заключения трудового договора.

Что мы имеем? Для внедрения института смарт-контракта в трудовые отношения необходимо учесть в нем суть трудового взаимодействия и сущности трудового договора, обозначить возможные исключения из сфер применения смарт-контракта, выделить проблемы использования технологии для работников и работодателя, а также понять: предоставит ли технология новые гарантии для сторон трудовых отношений?

Изменяются ли критерии трудовой правосубъектности при внедрении смарт-контракта? Нет, потому как сама по себе трудовая деятельность остается той же, с теми же требованиями к субъекту трудовой деятельности, смарт – контракт не меняет трудовой функции и требований к работнику, а потому изменений в требованиях к работнику не требуются.

Очевидно, использование смарт-контрактов в стандартных отношениях работника и работодателя не имеет большого смысла, но, несомненно, имеет и свои преимущества. Так, создание смарт-контракта требует для себя наличие не только базы данных – блокчейна, где будет осуществляться хранение такого договора, но и программиста, который будет осуществлять написание самого кода, потому как смарт-контракт требует именно программного написания для его самоисполнимости.

Не каждый работодатель готов обеспечить условия реализации такого договора в стандартных трудовых отношениях, ведь здесь работник обязан находиться на рабочем месте. Однако даже в таком случае, с большим развитием технологий и внедрения их в широкие массы, смарт-контракт позволит работнику и работодателю проще разрешать трудовые споры. Так, меньше субъективизма будет в оценке эффективности труда работника, реализации предоставленных ему ресурсов и наличествующего результата в рамках его деятельности. Однако обязанность оплаты труда работодателем может возникнуть и без корреляции с результатом, при повременной оплате труда. Но и эта проблема решаема – достаточно привязать код смарт-контракта к таблице рабочего времени [4, с. 84].

Система премирования также может стать эффективнее с внедрением смарт-контракта: программа самостоятельно оценит имеющийся результат и примет решение на основе имеющихся параметров о наличии или отсутствии оснований для премирования работника.

Несмотря на это, наиболее реальным сейчас представляется применение технологии в дистанционных трудовых отношениях. В эпоху глобализации, когда вполне реальными оказываются транснациональные трудовые отношения (это характерно, конечно же, для IT-работников), смарт-контракт решает целый вал проблем таких отношений: снимается вопрос транзакций, исполнения обязанностей по трудовому договору, разрешается вопрос ответственности обеих сторон по контракту, и все это в доли секунды обработки данных компьютером!

Такой договор способен эффективнее вести систему учета рабочего времени, особенно при дистанционной работе.

В иностранных правовых порядках смарт-контракт позволил упростить отношения аутсорсинга и аутстаффинга, и договорные модели такого типа уже прочно вошли в зарубежные трудовые отношения.

Рассматривая применение под иным углом, можно заметить, как смарт-контракт может и подменить собой работника в деятельности работодателя: такие должности, как кассиры, кондукторы, курьеры, таксисты будут заменены (с применением технологий, заменяющих сам физический труд) уже совсем скоро. И тогда смарт-контракт исключит работника из связи потребитель – работник – работодатель, исключив трудовые отношения в принципе.

Обратим наш взгляд на преддоговорной этап трудовых отношений. Возможно ли представить, что вся информация о трудовой деятельности соискателя будет открыта работодателю, без возможности ее удаления или сокрытия?

При реализации трудового смарт-контракта – да. Вся информация о взаимодействии в рамках контракта будет отражена на блокчейн-платформе, удалить которую сам соискатель и работодатель не смогут.

Здесь актуализируется проблема определения баланса интересов работодателя, которому важна прозрачность информации о соискателе, и работника, в отношении которого закреплён комплекс прав на защиту персональных данных, гарантируемых как нормами ТК РФ, так и Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Само заключение трудового договора будет гораздо проще – не потребуется обмена документами между сторонами – достаточно направить работнику проект договора, а с его стороны – подписать его электронной подписью. Это серьёзное ограничение развития смарт-контракта, в силу дороговизны электронной подписи даже для многих работодателей, не говоря о работниках. Однако этот вопрос решаем законодательным регулированием правил ведения дистанционных переговоров.

Существуют стартапы, ориентированные на повышение прозрачности данных соискателей работы. Лондонская фирма *Aspire* запустила рекрутинговую блокчейн-платформу, где собрана только проверенная информация о потенциальных работниках, включая оценку предыдущих работодателей [5, с. 14].

В то же время, не любые трудовые отношения в общем понимании могут регулироваться смарт-контрактами. Встает вопрос о военной службе, о государственной гражданской службе и муниципальной службе, регулируемых отдельными законами, а также о работе, имеющей повышенную важность для функционирования государства или отношениях, связанных с государственной тайной, ВПК и государственных корпорациях. Здесь невозможна организация независимого блокчейн-центра, в связи с повышенными рисками взлома данных для государства. Возможно создание государственного блокчейн-центра для ряда отношений, но в таком случае резонно задать вопрос: не теряет ли смысл само существование смарт-контракта, когда одна

из сторон способна самолично изменять условия в любое время, ссылаясь на государственные интересы?

Вопрос можно считать дискуссионным, достойным отдельной статьи и вполне решаемым государственными ограничениями на уровне исполнительной власти, но на данном этапе развития технологий ИИ, блокчейна и распределительных децентрализованных центров рентабельность таких изысканий вызывает споры.

Тем не менее, и для государства существует интерес во внедрении смарт-контракта. Смарт-контракт не позволяет работодателю оплачивать труд работника «серой» зарплатой, без уплаты налогов и взносов в Социальный фонд России. Для государства это повышение налогового дохода. С другой стороны, для работодателя прозрачность становится изъяном, увеличивающим издержки на выплату заработной платы.

Каковы преимущества и недостатки такого договора?

Для работника таких преимуществ больше, и с внедрением в практику трудовых отношений смарт контракта он получает:

1. Гарантированное официальное трудоустройство. Смарт контракт не позволит работодателю устроить сотрудника «всерую», так как законные отчисления из заработной платы работника будут происходить автоматически. Возможно разделение труда работника на официальный и «серый», но прибыльность такой практики для работодателя станет околонулевой, вследствие ведения двойного документооборота: программного для смарт-контракта и стандартного человекочитаемого для «серой» работы.

2. Быстрое изменение трудовых отношений путем упрощенного расторжения и заключения договора. Работник сможет быстрее распоряжаться своей гарантией на свободу труда, конечно, сохранив право работодателя на двухнедельную отработку.

3. Полнота предоставления данных о трудовой деятельности и навыках работника работодателям для повышения шансов на получение желаемой работы соискателем.

4. Простое разрешение трудовых споров независимым «арбитром» – компьютерным кодом, следующим исключительно предоставленным условиям.

Обнаруживаются и минусы для «слабой» стороны трудовых отношений:

1. Риски утери данных вследствие сбоя или взлома центра данных блокчейна. Данная проблема решается также, как и многие другие «цифровые» изъяны – повышением безопасности систем, ужесточением санкций за кражу и взлом объектов цифровой защиты.

2. Уменьшение рабочих мест. Очевидно, уменьшение числа рабочих мест снижает благополучие определенных граждан, претендовавших на ра-

боту вместо ИИ. Но это нормальный процесс изменения структуры рынка, и его не отменить.

3. Затратность внедрения системы смарт-контракта вкупе с лишением работодателя «серой» занятости снизит заработную плату работников в силу возросших трат работодателя.

Для работодателей преимуществ меньше:

1. Предоставление всей информации о работнике и его предыдущей деятельности автоматически и в большем объеме, чем это доступно сейчас.

2. Снижение издержек на ведение документооборота, исполнение обязанностей сторон по трудовому договору, учет рабочего времени и эффективности работника.

3. Более простое разрешение трудовых споров с работником.

4. Возможное снижение издержек на содержание штата работников, вследствие их замены на ИИ и смарт-контракт.

Вводя трудовой смарт-контракт, работодатель получает:

1. Увеличение требований по охране персональных данных работников и баз данных блокчейна, а вследствие этого рост издержек.

2. Риск усиления ответственности для работодателя вследствие ввода новых требований по сохранению гарантий работников при введении смарт-контракта.

3. Лишение работодателя экономии на налоговых отчислениях в виде работы «всерую».

4. Риски безвозвратной потери данных при взломе или выхода из строя дата-базы блокчейна с утратой не только персональных данных работников, но и коммерчески важной информации для ведения деятельности.

Таким образом, заметно, что при всех преимуществах системы смарт-контрактов, для каждой из сторон обнаруживаются и негативные моменты смарт-контрактизации трудового договора. Я считаю, что негативные стороны не обесценивают очевидные преимущества смарт-контракта, но требуют внимания со стороны государства в рамках правового регулирования, чтобы решить большинство из них.

Заключение

Нововведение в традиционном институте часто сталкивается с критикой в свой адрес, как элемента, изменяющего саму суть института. Однако смарт-контракт не только не меняет позиции сторон, как отношения власти и подчинения по Л. С. Талю, но и предоставляет работодателю новые рычаги воздействия на деятельность работника. Никаких противоречий не возникает и с позицией Н. Г. Александрова – сохраняется роль аппарата принуждения государства и характер отношений работника и работодателя.

Смарт-контракт делает основу трудовых отношений лишь крепче, не подрывая ее. При этом смарт-контракт «цифровизирует» отношения, непосредственно связанные с трудовыми: так, выше обозначены плюсы использования смарт-контракта как в трудовых отношениях, так и в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми. Автоматизированность и самоисполнимость трудового смарт-контракта во многом вовсе убирает некоторые отношения, в которых может наличествовать потенциальный конфликт – вследствие его бесспорности.

Очевидны возможности смарт-контракта в увеличении прав и гарантий для обеих сторон и государства. С постепенным разрешением проблем, обозначенных выше, смарт-контракт уже совсем скоро может стать «новой нормальностью» трудовых отношений нашего времени.

Список цитированных источников

1. Ахмедов А. Я., Волос А. А., Волос Е. П. Концепция правового регулирования отношений, осложненных использованием смарт-контрактов / под общ. ред. А. А. Волоса. М.: Проспект, 2021. 224 с.
2. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.
3. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2008. 344 с.
4. Лескина Э. И. Смарт-контракты как перспективные технологии в сфере управления трудовыми ресурсами // Право.by. 2020. № 5(67). С. 84–88.
5. Вайман А. Б. Блокчейн и трудовое право // Контентус. 2020. № 3. С. 10–18.
6. Лескина Э. И. Применение блокчейн-технологий в сфере труда // Юрист (РФ). 2018. № 11. С. 25–30.

Раздел 4

НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ (ПЛАТФОРМЕННАЯ, ДИСТАНЦИОННАЯ И ДР.) И ПРЕКАРИАТ

Алешков Сергей Дмитриевич,

науч. рук.: Ахматьянова В. А., ст. преп.,

Уфимский университет науки и технологий, Нефтекамский филиал,

г. Нефтекамск, Россия

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА) В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье исследуется российский опыт правового регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении персонала. Автор рассматривает отношения по предоставлению труда персонала в качестве легальной формы заемного труда, изучает участников и содержание таких правоотношений. В статье отдельное внимание уделяется таким субъектам, как частные агентства занятости. В работе анализируется актуальная научная литература, судебная практика и статистические данные.

Ключевые слова: Заемный труд, персонал, принимающая сторона, работник, работодатель, частные агентства занятости.

Чем выше культура, тем выше ценится труд.

Вильгельм Рошер

Введение

Отношения, возникающие в сфере осуществления трудовой деятельности, являются сложными, многогранными, важными. В эти отношения вовлекаются разнообразные субъекты, преследующие разные цели. Работая, человек взаимодействует не только с людьми, но и с орудиями труда, механизмами, техническими приспособлениями. Очевидно, что эти отношения требуют детальной и грамотной правовой регламентации, ведь от этого зависят права и законные интересы работников, а зачастую, их жизнь и здоровье. Трудовое законодательство не стоит на месте, оно меняется вместе с обществом: появ-

ляются новые институты и субъекты, выстраиваются отношения, ранее неизвестные трудовому праву. На наш взгляд, должного внимания заслуживают и положения о предоставлении труда работников (персонала), пришедшие на смену правовой регламентации заемного труда.

Основная часть

Заемный труд был востребован еще в середине прошлого века во многих государствах, таких как Нидерланды, Швейцария и Великобритания, и был призван закрыть вопрос нехватки кадров для нуждающихся в этом организаций. Поначалу главной функцией заемного труда являлась экономическая потребность во всестороннем развитии и увеличении объемов производства, для этого заемный труд оказывал значительное подспорье. «Заемный труд первоначально возник в секторах экономики с колеблющимся уровнем производства товаров и услуг, обусловленным сезонными или иными эффектами» [1, с. 162].

Однако в России Федеральным законом от 05.05.2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в Трудовой кодекс была введена статья 56.1, вступившая в силу с 01 января 2016 г. Данная статья провозгласила запрет заемного труда. Несмотря на это, множество организаций в Российской Федерации все также имели сильную потребность использовать подобный инструмент для решения вопроса нехватки кадров.

По данным Финансового университета при Правительстве РФ и Общественного движения «Труд» более 110 тысяч экономических единиц (ООО, ИП) предоставляют услуги заемного труда. По разным экспертным оценкам в них задействовано 17,9 миллионов граждан. Самыми распространенными сферами деятельности, где применяется заемный труд в скрытых формах, является строительство (18 %) и розничная торговля (12 %)» Отметим, что исследование проводилось в 2020 году, когда заемный труд уже был официально запрещен [2, с. 14–15].

Рассмотрим определение заемного труда, которое закреплено в ст. 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заемный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Из данного определения можно выделить основные признаки заемного труда:

– Заемный труд предполагает взаимодействие двух юридически самостоятельных субъектов – работодателя и сторонней организации или индивидуального предпринимателя. Перевод работников на определенное время

из основной организации в его филиал или представительство нельзя назвать заемным трудом.

– Это труд, осуществляемый работником в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, которое фактически не является работодателем данного работника.

– Это труд, осуществляемый работником, что важно отметить, по распоряжению работодателя. Таким образом, делаем вывод, что формально или, тем более, официально выраженное согласие работника на данный вид деятельности не является необходимым.

Некоторые авторы относят заемный труд к одним из видов специфической занятости, которая имеет черты прекаризованности [5, с. 217].

Опираясь на действующее законодательство, стоит ответить на закономерно возникающий вопрос, возможен ли заемный труд в легальной, одобренной законодательством форме?

Ст. 341.1 Трудового кодекса Российской Федерации разрешает вести деятельность, связанную с предоставлением труда работников (персонала) специальным субъектам, в первую очередь, под такими субъектами подразумеваются частные агентства занятости. В этой же статье дается легальное определение таким организациям.

В статье 18.1 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» частные агентства занятости определяются как юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (далее – ТК РФ) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Как именно осуществляется легализованный заемный труд? Данный вид деятельности частным агентством занятости осуществляется на основании договора о предоставлении труда работников (персонала) или договора аутстаффинга.

Говоря о договоре о предоставлении труда работников (персонала), стоит выделить несколько важных особенностей:

– Трудовые отношения между направленным работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают вовсе;

– Данная деятельность носит императивный характер, так как ограничивает возможные сферы деятельности. Предоставление труда персонала возможно лишь в определенных случаях, например, таких как:

1. Направление к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг;

2. Направление к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания.

Кроме того, отметим, что в законодательстве описаны случаи, когда предоставление труда персонала невозможно. Например, тогда, когда требуется выполнение работ в случае простоя.

– Обязательным является включение в договор условия о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

– Принимающая сторона несет субсидиарную ответственность по финансовым вопросам, возникающим между частным агентством занятости и направленным работником.

Характеристика деятельности по предоставлению труда работников (персонала) по российскому законодательству представляет собой отношения, где взаимодействуют три основных субъекта права: работник, частное агентство занятости (или иной субъект, который наделен законом соответствующими полномочиями) и принимающая сторона (заказчик).

В данном случае трудовые отношения выстраиваются именно у работника с частным агентством занятости (или иным субъектом, который наделен законом соответствующими полномочиями) на основании трудового договора для работы у принимающей стороны.

Нами были проанализированы условия реально существующих договоров, заключенных между ЧАЗ и принимающей стороной. Практически во всех присутствовала формулировка: «при направлении работника для работы к Принимающей стороне по настоящему договору трудовые отношения между этим работником и Исполнителем (ЧАЗ) не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и Принимающей стороной не возникают».

Эти положения подкрепляются и судебной практикой. Киселевский городской суд Кемеровской области в своем решении по делу № 2-2283/2016 от 04.08.16 подчеркнул, что «работники, направляемые к заказчику для выполнения работы, предусмотренной договором о предоставлении труда персонала, являются работниками направляющего их лица, как в момент заключения указанного договора, так и в период его исполнения, и после окончания срока его действия. Договор о предоставлении труда работников носит гражданско-правовой характер, заключается только между исполнителем и заказчиком, его сторонами не являются направляемые к заказчику работники» [6].

Важнейшее и, возможно единственное, отличие категорично запрещенного заемного труда и его легальной формы (той, что регулируется гл. 53.1 ТК РФ) заключается в том, что «заемный труд осуществляется работни-

ком по распоряжению работодателя, а деятельности по предоставлению персонала возможна лишь в том случае, если работник дал на это свое согласие, причем, выраженное в дополнительном соглашении к основному трудовому договору».

Несмотря на то, что сейчас круг лиц, которые могут осуществлять деятельность по предоставлению труда персонала, ограничен, но полностью отказываться от этого вида деятельности на законодательном уровне невыгодно как для государства, так и для организаций. Тем более в современное время, когда все больше растут потребности в трудовых ресурсах.

Таким образом, в решении проблемы безработицы огромную роль играют не только государственные службы занятости, но и ЧАЗ. К сожалению, на сегодняшний день, правовая регламентация организации и деятельности таких юридических лиц еще далека от совершенства. Существующие проблемы требуют скорейшего теоретического осмысления и практического разрешения.

Очень важно акцентировать внимание на том, каким именно образом можно стать специальным субъектом, способным осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, а именно частным агентством занятости. Для этого необходимо пройти аккредитацию на получение соответствующего специального права. На данный момент этим занимается Роструд. Для аккредитации частного агентства занятости законодательно установлен определенный перечень требований:

- наличие уставного капитала организации в размере не менее 1 млн рублей;
- наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования.

стаж работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации, составляющего не менее 2 лет за последние 3 года (п. 2 Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2018 г. № 1129).

Последнее требование является довольно «размытым» и не до конца понятным, о чем свидетельствуют вопросы, задаваемые на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости и ответы ведомства. Так, в частности, на вопрос о том, какая деятельность включается в стаж работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации для целей аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), представители Службы дают ответ, используя формулировку «на наш взгляд» [4].

Поскольку специального нормативного правового акта, регулирующего деятельность и характер частных агентств занятости, в России пока нет, предлагаем собственную квалификацию прав и обязанностей, вытекающих из имеющихся нормативных правовых актов.

Можно назвать следующие права частных агентств занятости:

1. Право на предоставление труда работников (персонала) и заключение договоров о предоставлении труда работников (персонала) с принимающей стороной (ст. 341.1 ТК РФ);

2. Право заключать трудовой договор с работниками, направляемыми на работу к принимающей стороне (ст. 341.2 ТК РФ);

3. Право заключать дополнительные соглашения к трудовому договору (Ст. 341.2 ТК РФ);

4. Право на включение в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, произошедшего с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) (ст. 341.4 ТК РФ).

Частные агентства занятости обязаны:

1. Предоставлять в установленный срок в орган по аккредитации ежегодного отчета о деятельности по предоставлению труда работников (п. 15 Постановления Правительства РФ от 30 ноября 2022 г. № 2181);

2. Применять общую систему налогообложения (НК РФ);

3. Осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права (ст. 341.2 ТК РФ);

4. Вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) (ст. 341.2 ТК РФ).

Данный перечень не является исчерпывающим и лишь поверхностно дает возможность оценить то правовое положение частных агентств занятости.

Обратим внимание на две значительные обязанности, а именно: уставной капитал в размере 1 миллиона рублей и использование общей системы налогообложения. На наш взгляд, эти положения сильно затрудняют деятельность ЧАЗ и как минимум на первых этапах сильно затрудняют развитие таких социально ориентированных юридических лиц.

Исходя из проведенного анализа все частные агентства занятости можно разделить на два вида:

1. Организации, которые изначально создавались для извлечения прибыли из деятельности по предоставлению персонала, то есть как основной источник дохода.

2. Организации, для которых деятельность по предоставлению персонала не является основным источником дохода, а лишь вторичным и далеко не постоянным, наступающим лишь при определенных обстоятельствах.

Для чего была введена новая форма заемного труда в виде представления труда персонала?

Для начала можно сделать вывод о том, что эта деятельность направлена, на «предотвращение злоупотреблений со стороны работодателей при использовании механизмов «заемного труда». При заемном труде присутствует большая вероятность использования труда работника не по назначению и без его согласия, что не должно допускаться» [8]. При предоставлении труда работников (персонала) наступление таких обстоятельств пресекается законодательно.

При заключении договора о предоставлении труда персонала организации-получатели имеют возможность за счет полученных кадров гибко реагировать на временные изменения, происходящие на рынке труда, и, что самое важное, сконцентрироваться на основном виде своей деятельности.

Как отмечается в другом научном исследовании, «применение легальной формы заемного труда позволит снизить производственные издержки бизнеса, что позитивно скажется на экономическом развитии и приведет к росту инвестиций в российскую экономику» [9]. Применение такого инструмента будет способствовать повышению гибкости рынка труда – поддержанию занятости для работников, заинтересованных в нестандартных режимах труда [3, с. 5].

Отметим некоторые коллизии, существующие в законодательстве, регулирующем эту деятельность.

Необходимо исключить абсолютную категоричность, закрепленную в статье 56.1 ТК РФ о запрете заемного труда, то есть следует уточнить, что заемный труд запрещен, за исключением случаев, предусмотренных законом.

В ч.1 ст. 341.2 ТК РФ законодатель применительно к деятельности по предоставлению персонала все же использует категорию «распоряжение работодателя», тем самым, в какой-то степени стирая грань между такой деятельностью и запрещенным заемным трудом. Этот дефект подлежит устранению путем внесения в данную статью дополнения в виде формулировки «на основании распоряжения работодателя, согласованного с работником».

Кроме того, некоторые авторы отмечают и ряд других проблем, которые могут возникнуть при найме персонала. Так, например, С. А. Саурин относит к такой проблеме участие направленных к принимающей стороне работников в социально-партнерских отношениях [7, с. 97].

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод о том, что законодатель, запретив заемный труд, попытался защитить права и интересы работников от злоупотреблений со стороны работодателя. При этом, государственная власть, осознавая все угрозы при использовании недобросовестными субъектами механизмов заемного труда, тем не менее, признала, что такие механизмы объективно необходимы и востребованы для нужд добросовестных субъектов, и именно для этого были введены нормы, разрешающие и регулирующие деятельность по предоставлению труда персонала. Данные правила, на наш взгляд, требуют совершенствования и дополнения.

Список цитированных источников

1. Закалюжная Н.В. Развитие института заемного труда в России и за рубежом // Вестник Брянского гос. ун-та. Право. 2015. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-instituta-zaemnogo-truda-v-rossii-i-zarubezhom> (дата обращения: 08.04.2024).
2. Исследование скрытых форм заемного труда в российской экономике // fa.ru: Сайт финансового университета при Правительстве РФ. URL: http://www.fa.ru/Documents/ZT_FaRU.pdf (дата обращения: 30.01.2024).
3. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты // Социологические исследования. 2008. № 11. С. 3-12
4. Ответы на типовые вопросы [Электронный ресурс] // Сайт Федеральной службы по труду и занятости. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6268 (дата обращения: 30.01.2024).
5. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
6. Решение № 2-2283/2016 от 4 августа 2016 г. по делу № 2-2283/2016 // [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/db2OfUKFYExp/> (дата обращения: 30.01.2024).
7. Саурин С. А. Перспективы дальнейшего совершенствования законодательства о предоставлении персонала // Закон. 2022. № 10. С. 93–103.
8. Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. № 12. С. 73–87.
9. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е. В. Титовой, Е. А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.

Белова Анастасия Алексеевна,
науч. рук.: Мясников В.В., к. ю. н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРАВОВОГО СОДЕРЖАНИЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Аннотация. В научной работе рассматриваются отдельные особенности регулирования дистанционного труда, затрагиваются некоторые аспекты взаимодействия работника и работодателя, вовлеченных в удаленные трудовые отношения. Автором предложены нововведения, которые, по его мнению, будут способствовать дальнейшему положительному законодательному развитию правового регулирования дистанционных трудовых правоотношений.

Ключевые слова: трудовое право, дистанционная работа, удаленная работа, дистанционный работник, работодатель.

Введение

В постиндустриальном обществе с каждым годом неуклонно набирает обороты популярность работы вне прямого контакта с работодателем. При этом стоит отметить, что привлекательность дистанционного выполнения трудовых функций растет не только за рубежом, но и в России. Катализаторами появления, расширения и развития удаленной работы можно назвать развитие технологической оснащенности процессов в области наемного труда, прекаризация в области трудовых отношений [1, с. 108–110], кратное совершенствование информационных технологий, неблагоприятные эпидемиологические факторы локального и мирового масштаба. Так, в частности, пандемия COVID-2019 позволила в 2020 г. работодателям Российской Федерации на практике увидеть преимущества и недостатки реального исполнения в удаленном режиме трудовых функций работниками, подавляющее большинство которых в отдельные, в том числе длительные периоды времени выполняли свои трудовые обязанности дистанционно.

В современных условиях «на расстоянии» трудовые функции могут выполнять специалисты различных профессий: экономисты, бухгалтера, юристы, психологи, менеджеры, операторы, и др. Информатизация общества позволяет также появляться новым профессиям, которые могут осуществляться исключительно в Интернет-пространстве, например, такие как веб-дизайнер, копирайтер, SMM-менеджер [0, с. 37]. Количество новых профессий постоянно растет, открываются все новые возможности использования

информационно-телекоммуникационной сети в целях получения возможности работать по найму удаленно. Дистанционный труд также помогает решить вопросы трудоустройства в отдаленных населенных пунктах, где отсутствуют рабочие места, а соискатели работы по объективным причинам не имеют возможности покинуть свое место проживания [3, с. 193].

В связи с этим, а также с повышающимся общественным интересом к исследуемой области взаимодействия работодателя и работника, актуальность приобретает критический анализ действующего трудового законодательства, регулирующего эту сферу общественных отношений.

Основная часть

Мировая практика развития трудовых отношений знакома с понятием «дистанционный труд» довольно давно, и ежегодное увеличение такой занятости происходит примерно на 30 % [4]. По какой же причине заинтересованность в трудовой деятельности в данном формате в России гораздо ниже общемировой?

Исследователи считают, что необходимость в удаленной занятости возрастает не только с развитием дистанционных технологий, но в большей степени – в периоды экономических кризисов, повышения уровня безработицы в стране [5, с. 162–163], что и произошло в Российской Федерации на фоне пандемии, запустив процессы ускоренной адаптации субъектов национальной экономики под новые условия организации своей деятельности. Российский законодатель достаточно быстро и эффективно отреагировал на изменения в области удаленных трудовых отношений [6], которые значительно ускорились в связи с пандемией, развитие которой способствовало практически одномоментному переходу подавляющего большинства работников государства на удаленный формат работы и увеличению притока работников, в том числе в сферу удаленных профессий. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ разрешил временную дистанционную работу, что существенно улучшило ситуацию с невозможностью очной работы. Несмотря на достаточно большой срок между началом регулирования в Российской Федерации дистанционного труда (2013) и его коренными изменениями (2020 – 2021), можно констатировать, что подобные нововведения должны происходить поэтапно, а не «скачками». В связи с этим считаю, что было бы целесообразным проведение периодического мониторинга данной области трудового законодательства с целью обнаружения пробелов в праве, для доработки и совершенствования отдельных правовых норм. Осуществление соответствующей деятельности объективно необходимо, так как динамичность развития общественных отношений, в том числе и трудовых отношений, обуславливает потребность в поэтапном и систематическом преобразовании отечественного законодательства.

Особый интерес представляет законодательное оформление нормы, которая заключает в себе положение о компенсации расходов на содержание оборудования. В действующей редакции статьей 312.6 ТК РФ закреплена «обязанность работодателя обеспечить дистанционного работника всем необходимым оборудованием и материально-техническими средствами для осуществления им трудовой функции». Работник при этом имеет право пользоваться своими, либо арендованными средствами труда, а работодатель обязан выплатить за это работнику компенсацию.

Данные нововведения носят достаточно справедливый характер, так как, работодатель значительно сокращает свои расходы на аренду помещений и содержание рабочих мест работников очного штата; работник также имеет возможность сократить свои не только финансовые, но и временные затраты. Компенсация предоставляется работнику работодателем лишь в том случае, если оборудование требуется работнику для выполнения своих рабочих функций.

Поскольку ст. 312.6 ТК РФ определяет то, что «работник имеет право с согласия или ведома работодателя использовать личное оборудование», то предлагается целесообразным добавить в указанную статью дополнение о том, что такая договоренность между субъектами трудовых отношений должна быть оформлена документально, что позволит избежать между ними последующих конфликтов и споров. Нельзя не отметить и отсутствие указания на письменную форму достижения соглашения о компенсации за использование оборудования. В случае несоблюдения одной из сторон каких-либо условий договоренности, невозможно будет доказать нарушение такой договоренности, так как не будет существовать документа, подтверждающего определенное право или обязанность стороны (сторон).

Еще одним моментом, на котором необходимо остановить внимание, это указание в вышеупомянутой статье на то, что «порядок, сроки и размер компенсации устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. При этом обязательным является учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации» [9]. Данная регламентация представляется недостаточно полной. Так, в перечень актов, которыми могут быть предусмотрены порядок, срок и размер компенсации стоит включить соглашение, что позволит устанавливать порядок, срок и размер компенсации не только в рамках одного конкретного работодателя, но и на иных уровнях социального партнерства. Участие органа власти в таких отношениях позволит установить наиболее объективные сроки, стоимость, а также указать конкретный или допустимый порядок возмещения компенсации.

При анализе статьи 312.6 ТК РФ обратим внимание на положение об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Бук-

важное толкование нормы предполагает, что одобрение такого органа обязательно. Но на практике такого первичного профсоюзного органа может и не быть. Статья 31 ТК РФ гласит о том, что при отсутствии у работодателя первичной профсоюзной организации трудовой коллектив (работники) имеют право создать представительный орган или избрать представителя. В связи с этим, рациональным решением представляется включение в статью 312.6 ТК РФ указания о том, что в случае отсутствия первичной профсоюзной организации может учитываться мнение представительного органа/представителя.

В вышеуказанной корректировке нуждается еще несколько статей ТК РФ, в которых закрепляется участие первичной профсоюзной организации. В их числе:

- статья 312.3 ТК РФ, которая регламентирует порядок взаимодействия между работодателем и работником посредством обмена электронными документами;
- статья 312.4 ТК РФ, регламентирующая порядок режима рабочего дня;
- статья 312.7 ТК РФ об особенностях охраны труда дистанционных работников.

Таким образом, есть возможность утверждать, что проанализированные нормы требуют корректировок. В соответствии с этим, статья 312.6 ТК РФ может иметь следующий вид:

«Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя, оформленного документально, и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору».

По нашему мнению, для обеспечения баланса интересов работника и работодателя имеется насущная необходимость закрепить в статье 312.9 ТК РФ ряд случаев, когда в связи с жилищными или семейными обстоятельствами невозможен перевод на дистанционную работу без согласия работника. Кроме того, должны быть урегулированы правовые последствия отказа работника от такого перевода. Не каждый работник имеет возможность перейти на удаленный формат работы. Это может быть связано с семейными обстоятельствами, жилищными проблемами и пр. В связи с этим, применение

негативных санкций по отношению к такому работнику в случае его отказа от перехода на дистанционный формат является несправедливым. Данный вывод является основанием для внесения в трудовое законодательство перечня случаев, которые могут быть признаны уважительными причинами для отказа работника в переходе на удаленный формат, а также альтернативные пути решения вопроса.

Представляется возможным включить в ТК РФ статью 312.10., которая может быть изложена следующим образом:

«В отдельных случаях работник имеет право отказаться от перехода на дистанционную работу. К таковым обстоятельствам относятся:

- наличие одного или более детей в возрасте до 3 лет;
- проживание в коммунальной квартире;
- иные случаи, которые по соглашению сторон могут быть признаны уважительными причинами.

По договоренности работника и работодателя могут быть определены следующие пути решения:

- компенсация работодателем аренды дополнительного помещения для выполнения работником трудовой функции;
- предложение альтернативной должности, которая может выполняться в имеющихся условиях;
- предложение иной должности в качестве офисного работника;
- иные варианты, достигнутые взаимным соглашением работника и работодателя».

Как правило, законодательство во всех областях уделяет особое внимание такой категории граждан как несовершеннолетние, что отражено во многих нормах трудового права. Однако в сфере дистанционного труда, отсутствуют какие-либо положения в законе, регламентирующие формат деятельности несовершеннолетних работников [7, с. 352]. Данное обстоятельство может стать основанием для нарушения основных прав лиц, не достигших возраста 18 лет (увеличение рабочего дня сверх установленной нормы, отсутствие необходимого времени для отдыха и пр.). Нарушение прав может для них повлечь за собой негативные последствия, в т. ч. выраженные в угрозах для состояния здоровья этих работников. В связи с этим представляется важным внести дополнение в статью 312.4. ТК РФ: «Режим рабочего дня несовершеннолетнего работника составляется с учетом положений статьи 63 ТК РФ».

Приходится констатировать, что в настоящее время не разработаны специальные нормы об особенностях расследования и оформления несчастного случая с дистанционным работником, учитывающие специфику дистанционного труда. Вред здоровью может нанести не только длительное нахождение работника перед экраном компьютера, что в большинстве случаев при-

водит к ухудшению зрения, но и другие неблагоприятные условия труда [8, с. 576-577]. Кроме того, требуется дополнительное регулирование учета работодателем получения дистанционным работником микротравм. Вопрос о том, какие действия должны предпринять работник и работодатель в таких ситуациях – не освещен в законодательстве, что значительно затрудняет разрешение споров по этому основанию. В связи с этим предлагается дополнить статью 312.7. ТК РФ следующим абзацем: «В случае получения травм при выполнении работником трудовой функции вследствие выхода из строя техники, предоставленной работодателем работнику, работодатель обязан возместить ущерб работнику в размере, установленным соответствующим соглашением сторон».

Также представляется разумным урегулировать прогул дистанционного работника. Возможным решением вопроса видится внесение в статью 312.8 ТК РФ изменений, изложенных следующим образом: «Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом (за исключением п.п. а, п. б, ст. 81 ТК РФ), трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3. настоящего Кодекса)».

В продолжение рассматриваемого, необходимо уточнить положения о том, что может являться уважительной причиной «не взаимодействия», и каким образом работодатель обязан направить запрос работнику. Вышеуказанные предложения требуют однозначности в регламентации, что позволит внести правовую ясность в дистанционные трудовые отношения, а также минимизирует возможность возникновения споров по данному основанию. В качестве уважительной причины отсутствия взаимодействия с работодателем в условиях удаленной работы может послужить болезнь работника, которая не позволяет ему обеспечивать необходимое взаимодействие с работодателем. Данный факт должен обязательно подтверждаться медицинской справкой (документом), в которой будет указан также и период времени, в который работник находился в больном состоянии.

Также в качестве уважительной причины можно признать и выход из строя устройств связи и коммуникации. В настоящее время почти у каждого работника в распоряжении имеется несколько гаджетов, которыми он может пользоваться, но это не исключает в том числе одновременные технические сбои в работе таких устройств. Отсутствие реальной возможности связаться с

работодателем на основании технической причины также должно подтверждаться определенными сторонами дистанционного трудового договора документами (квитанциями о сдаче устройств в ремонт, чеками об оплате ремонтных работ и т.п.).

Зачастую уважительными причинами в разных общественных отношениях признаются технические, личные и семейные обстоятельства, однако в большинстве случаев они не регламентированы конкретным перечнем.

В связи с этим, в статью 312.8. ТК РФ целесообразно внести также следующие абзацы:

«Уважительными причинами могут быть признаны следующие обстоятельства:

- болезнь работника, которая исключает возможность связаться с работодателем посредством средств техники, подтвержденная документом медицинской организации с указанием времени пребывания в лечебном учреждении;

- выход из строя устройств в связи с тем, что подтверждается квитанциями/чеками о ремонте устройств связи и/или иными документами;

- семейные обстоятельства, а также иные обстоятельства, которые могут быть признаны уважительными причинами по соглашению сторон, изложенному в письменном виде».

Что касается направления соответствующего запроса работодателя, то стоит отметить, что более разумным будет установить несколько способов связи. Так, например, регламентация данного вопроса может выглядеть следующим образом:

«В качестве соответствующего запроса могут выступать современные виды связи с работником:

- телефонный звонок/ SMS;
- письмо на электронную почту;
- переписка в мессенджерах;
- связь через специально установленные программы;
- иные способы, предусмотренные нормативными актами и/или соглашениями и договорами».

Заключение

Изменения, уже нашедшие свое отражение в гл. 49.1 ТК РФ в целом необходимо оценить весьма положительно. Уточнение понятия дистанционной работы и введение видов дистанционной (удаленной) работы, безусловно, расширило возможности сторон трудового договора и способствует более активному применению дистанционного труда в Российской Федерации. Но постоянное совершенствование отечественного трудового законодательства в условиях высокой динамики развития общественных отношений трудового

права является требованием, обеспеченным современным взыскательным общественным запросом субъектов дистанционного (удаленного) трудового правоотношения.

Список цитированных источников

1. Мясников В. В. Срочный трудовой договор в России. Век от введения до прекаризации // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права: материалы VI международной научно-практической конференции, в 2-х т., Санкт-Петербург, 25 сентября 2020 года. Т.1. СПб.: Санкт-Петерб. ин-т (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2020. С. 104–113.

2. Закалюжная Н. В. Основные черты дистанционной занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. №4. С. 37–40.

3. Абрамова М., Брянцев А., Пчелкина П., Рейзман Е., Свистунова Н., Синицина Ю. Дистанционные работники: беседа с экспертами // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2013. № 6. С. 189–195.

4. Шевале Р. Статистика фрилансеров 2024 – количество фрилансеров и аналитика // Demandsage. URL: <https://www.demandsage.com/freelance-statistics/> (дата обращения: 0104.2024).

5. Киселева Е. В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // Известия АлтГУ. 2018. № 6 (104). С. 162–164.

6. Путин отметил высокую готовность РФ к переходу на удаленку в период COVID-19 // Известия [электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/1098198/2020-12-10/>.

7. Корякова Е. А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // Вопросы российской юстиции. 2021. № 11. С. 348–354.

8. Кожевников О. А., Чудиновских М. В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т.11. Вып.3. С. 563–583.

9. Кузьменко А. В., Старцев Н. Н., Филиппова М. В. Регулирование труда дистанционных работников: анализ судебной практики // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 202–222.

Васильева Алина Сергеевна,
науч. рук.: Потапов А.В., к. ю. н., асс.,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КАК МЕТОД РЕАЛИЗАЦИИ ОБЩЕПРИЗНАННОГО ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ РОССИИ)

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы реализации общепризнанного принципа трудового права – запрета дискриминации. Для того чтобы устранить любые различия между отдельными категориями лиц, в России применяется метод дифференциации правового регулирования. Он базируется на выделении «объективных» оснований для установления специального регулирования отдельным категориям лиц. С помощью использования дифференциации уже удалось сгладить отдельные проявления дискриминации, но меняющиеся общественные отношения требуют продолжения работы в данном направлении.

Ключевые слова: общепризнанные принципы трудового права, запрет дискриминации, дифференциация, равенство.

Введение

Основополагающим элементом системы любой отрасли права являются ее принципы. Внутри отрасли трудового права выделяется трехступенчатое деление принципов на: общепризнанные принципы в сфере труда, основные принципы общей части трудового права и принципы особенной и специальной части трудового права [23].

Под общепризнанными принципами трудового права понимаются те императивные основополагающие трудовые начала, которые были признаны международным сообществом и выражены в документах международных организаций [24]. Однако определение их перечня, как писал И. Я. Киселев, является дискуссионным вопросом [10, с. 85]. А. Е. Сухарев выделяет шесть общепризнанных принципов трудового права: труд свободен, социальной справедливости, равной оплаты за равный труд и т. д. [23] А. Зенгер выделял три основных принципа: защиту от дискриминации, отмену принудительного труда и свободу ассоциаций [8].

В 1995 году участники Всемирного саммита ООН по социальному развитию в г.Копенгаген обратили внимание на основополагающий характер принципов свободы объединений, упразднение всех форм принудительного и обязательного труда, действенное запрещение детского труда, недопущение дискриминации в области труда и занятий. В 1998 г. данные принципы

нашли закрепление в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации (далее – Декларация МОТ, 1998) [5].

В настоящее время не вызывает сомнений среди научного сообщества ответ на вопрос об отнесении принципов, поименованных в Декларации МОТ 1998, к общепризнанным принципам трудового права [18, с. 8].

Актуальной является проблема, связанная с реализацией общепризнанного принципа запрета дискриминации.

Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 года (далее – Конвенция МОТ 1958) определяет дискриминацию в двух значениях: первое – только как различия, исключения, предпочтения по цвету кожи, полу, религии, политическим убеждениям, национальной принадлежности или социальному происхождению, второе – как любое различие, исключение, предпочтение, которое нарушает равенство [26].

В первом значении принцип запрета дискриминации реализуется путем установления законодательного запрета на проведение различий по признакам поименованным в Конвенции МОТ 1958, например, в законе о труде Китая закрепляется запрет дискриминации по национальности, расе, религиозным верованиям и т.д. [13, ст. 12], в Великобритании существует закон о равенстве, запрещающий дискриминацию по инвалидности, полу, расе и т. д. [3].

Реализация принципа запрета дискриминации во втором значении является более трудоемкой, так как она требует: 1. анализа каждого конкретного случая для выявления гипотетически возможного неравенства, 2. установления объективных оснований дифференциации, 3. предложения инструментов для выравнивания положения субъектов.

В разных странах используются различные инструменты для реализации принципа запрета дискриминации в широком смысле. Например, в доктрине Германии вводится принцип «антидискриминации» («Antidiskriminierungsrecht»), который направлен на устранение различий, связанных не только с полом, расой, возрастом, религиозными предпочтениями, но и условиями труда.

В России общепризнанный принцип запрета дискриминации реализуется по средствам использования единства и дифференциации в трудовом праве, поэтому целью работы является раскрытие дифференциации как метода реализации общепризнанного принципа запрета дискриминации.

Данной проблематике посвящены труды В. С. Андреева, М. И. Бару, Б. К. Бегичева, И. С. Войтинского, К. Н. Гусова, А. С. Иванова, И. Я. Киселева, А. М. Куренного, Р. З. Лившиц, А. М. Лушников, М. В. Лушниковой, Н. Д. Потаповой, С. Л. Рабиновича – Захарина, Г. С. Скачковой, Н. Н. Старцева, В. Н. Толкуновой и т. д.

В силу развития общественных отношений возникает все больше поводов для дискриминации, чтобы ее не допустить, требуется уточнение оснований дифференциации.

Основная часть

В дореволюционной России на этапе формирования промышленного законодательства нормы права носили раздробленный характер [12, с. 426], в последующем с целью обеспечения равенства работников нормы о труде объединили. Однако, как отмечал И.С. Войтинский, вскоре из-за различий в условиях труда «были введены специальные нормы трудового права» [6, с. 63].

В последующем, учение о дифференциации развивал С. Л. Рабинович-Захарин. Он определял дифференциацию как «различия в нормах трудового права для разных категорий работников, которые вытекают из характера и содержания трудовых отношений» [16, с. 102]. С. Л. Рабинович-Захарин отмечал, что для реализации принципа единства как реального равенства работников необходима дифференциация норм трудового права.

Следовательно, дифференциация как метод правового регулирования позволяет скорректировать положение работников, нивелировать нарушение принципа равенства и воплотить в жизнь общепризнанный принцип запрета дискриминации.

Ключевым аспектом для реализации принципа запрета дискриминации является «объективность» оснований дифференциации норм трудового права. Она предполагает, что для выделения новых специальных норм требуется проанализировать, способствуют ли они реализации принципа равенства или создают необоснованные преимущества для отдельных категорий работников.

Г.С. Скачкова выделяет субъективные, связанные с личностью работника, и объективные, связанные с условиями труда основания для дифференциации [19, с. 23].

И. Я. Киселев пишет, что дифференциация осуществляется в зависимости от субъекта трудового отношения (особенности, связанные с самим работником), сферы правового регулирования (особенности, связанные со сферой деятельности) и характера связи работника и нанимателя (срочные трудовые договоры). Он отмечает, что могут быть иные основания для дифференциации, например, по количеству работников в организации [9, с. 41–42].

Н. Н. Старцева указывает, что дифференциация в трудовом праве служит выполнению социальной функции государства, ее нельзя производить в зависимости от организационно-правовой формы работодателя, так как она является результатом лоббирования бизнеса [21].

В целях данной работы, под дифференциацией как метода реализации принципа запрета дискриминации будут пониматься любые различия, уста-

навливаемые нормативно-правовыми актами, направленные на нивелирование объективных оснований неравного положения субъектов.

В настоящее время в России можно отметить тенденцию к усилению дифференциации в трудовом праве. Она выражается в детализации уже существующих и выделении новых оснований дифференциации.

В 2022 году в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) появилась ст. 351.7, установившая право работников на приостановление трудового договора в «период прохождения военной службы по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту или заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации». Если данное лицо является родителем ребенка в возрасте до 18 лет, то другой родитель, согласно ч. 2 ст. 179 ТК РФ, с 2022 года стал обладать преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Основанием для дифференциации является выполнение общественно важной задачи по защите Родины [8]. Вводя специальную норму, государство предоставляет работникам дополнительные гарантии, тем самым сглаживает различия их положения с положением иных категорий работников, которые тоже в силу объективных обстоятельств вынуждены приостановить исполнение своей трудовой функции, например, с лицами привлекаемыми к исполнению государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ) [13]. В обоих случаях исполняются государственно важные задачи, поэтому непредоставление одной из категорий работников возможности приостановления трудового договора вело бы к нарушению принципа запрета дискриминации.

Детализируется такое основание дифференциации как территория. С. Ю. Головина отмечала, что территория в трудовом праве изначально связывалась только с природно-климатическими факторами, которые влияли на условия труда, позднее в нее начали включать техногенные условия местности [12, с. 431]. В настоящее время данный перечень требуется дополнить критерием выполнения трудовой функции вблизи зоны специальной военной операции (далее – СВО). Здесь можно выделить лиц, направленных на обеспечение выполнения задач в ходе СВО, и работников, исполняющих трудовую функцию на территориях, прилегающих к территориям СВО.

Обе категории не поименованы в ТК РФ, однако для них действуют специальные нормы в иных нормативных правовых актах.

А.М. Куренной отмечает, что труд отдельных категорий работников регулируется как ТК РФ, так и иными федеральными законами [11].

Согласно абз. 14 ч. 1 ст. 6 ТК РФ «особенности правового регулирования отдельных категорий работников относятся к ведению федеральных органов государственной власти». В соответствии с ч. 6 ст. 11 ТК РФ и ч. 1

ст. 252 ТК РФ особенности правового регулирования устанавливаются законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными правовыми актами. Отсюда следует, что дифференциация субъектов может проводиться не только в ТК РФ, но и в иных нормативных правовых актах федерального уровня.

В случае, с лицами, направленными на обеспечение выполнения задач СВО, дополнительные гарантии устанавливаются Постановлением Правительства РФ от 28.10.2022 № 1915 «Об отдельных вопросах, связанных с командированием на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» и выражаются в предоставлении им во время пребывания в командировке в зоне СВО средней заработной платы в двойном размере, суточных в размере 8 480 рублей и иных безотчетных сумм, выплачиваемых работодателем [1]. Воздействие на психофизическое состояние данной категории лиц, значительно отличается от воздействия на лиц, находящихся вне зоны СВО, поэтому, чтобы сгладить различия и не допустить дискриминации, для них устанавливаются дополнительные гарантии.

Также гарантии устанавливаются работникам, исполняющим трудовые функции вблизи территорий СВО. Например, в Белгородской области медицинским и иным категориям работников государственных учреждений здравоохранения назначаются социальные выплаты [2]. На них возлагается дополнительная нагрузка в связи с помощью лицам, получившим ранения в ходе СВО, но ее компенсация производится не работодателем, а из бюджета субъекта Российской Федерации.

В данном случае явно выражено основание для дифференциации – нахождение на территориях повышенного риска и возложение дополнительных обязанностей. Дискриминация в данном случае могла бы выражаться, в том, что лица, исполняя больший объем трудовых обязанностей в условиях повышенной опасности, получают оплату труда как лица, исполняющие трудовые обязанности в нормальных условиях труда. Мера по назначению отдельным категориям работников социальной выплаты является формой устранения различий. Несмотря на то, что указанная мера реализуется по средствам права социального обеспечения, она способствует исполнению принципа запрета дискриминации в трудовом праве.

С помощью метода дифференциации по условиям труда выделяется особая категория дистанционных работников. Нормы главы 49.1 ТК РФ до изменений, вступивших в силу с 1 января 2021 года, носили дискриминационный характер. Предусматривалось, что расторжение трудового договора может быть по основаниям, предусмотренным трудовым договором, т. е. возникала возможность предусмотреть дополнительные основания прекра-

щения трудового договора и создавались необоснованные различия между дистанционными и «офисными» работниками [14]. В нынешней редакции дискриминационную норму исключили и ввели два дополнительных основания для прекращения трудового договора. Также стала более удобной процедура заключения трудового договора, его расторжения, детализирован порядок взаимодействия работника и работодателя.

Внесенные изменения способствовали нивелированию различий, но они не устранили полностью дискриминацию в отношении данной категории работников. Н. Л. Лютов и Н. В. Черных отмечают, что «необходимо совершенствовать нормы о праве на объединения дистанционных работников, так как им сложнее объединиться в профсоюзы, чем «очным» работникам, требуется разработать нормы о дистанционных работниках, находящихся за границей, уделить особое внимание возможности распространения законодательства о дистанционных работниках на несовершеннолетних лиц» [25, с. 145–146].

С 2014 года в России осуществляется дифференциация регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим работодателям – физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Введенные в ТК РФ нормы закрепили положение о сохранении равенства в оплате труда работников, направленных для выполнения работы, и работниками принимающей организации. Однако сохраняются проблемы реализации социально-партнерских отношений. В силу неустойчивого характера труда данной категории работников, они испытывают трудности во вступлении в действующие и формировании самостоятельных профсоюзов, также в законодательстве не закрепляется норм о распространении на них коллективного договора принимающей организации [17].

Выделение данной категории работников является проявлением дифференциации в трудовом праве, она способствует реализации принципа запрета дискриминации, однако действующее нормативно-правовое регулирование еще не в полной мере устранило все существующие различия данной категории с иными категориями работников.

В научной литературе активно обсуждаются вопросы о возможности расширения перечня категорий лиц, в отношении которых требуется проведение дифференциации в рамках реализации принципа запрета дискриминации.

С целью устранения различий при реализации права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в процессе банкротства работодателя М. Г. Суханов предлагает «создать специальный фонд для удовлетворения требований работников по оплате труда» [22, с. 11].

А. В. Потапов в своей диссертации обосновывает «специфику метода правового регулирования холдинга и предлагает пути совершенствования за-

конодательства по предоставлению труда работников (персонала)» [15, с.196, 230–231].

Б. К. Сорокин на основании особых условий труда предлагает выделить категорию фармацевтических работников наравне с существующей категорией медицинских работников [20, с. 148].

Заключение

Таким образом, в правовом регулировании России можно отметить тенденцию реализации принципа запрета дискриминации посредством применения метода дифференциации норм трудового права. Она проявляется в нескольких направлениях:

1. Уточняются существующие основания дифференциации. Особое внимание уделяется критерию территорий и условий труда, в которых работник исполняет свои трудовые обязанности. Так, в законодательство введено специальное регулирование для лиц, направленных на обеспечение выполнения задач СВО, лиц, исполняющих трудовую функцию вблизи территорий СВО, совершенствуется законодательство, регулирующее труд дистанционных работников, модернизируются нормы о предоставлении работников (персонала) физическим и юридическим лицам и т. д.

2. Особое значение приобретает критерий общественной значимости, исполняемых работниками обязанностей. На данном основании были выделены мобилизованные лица или лица, заключившие контракт с Вооруженными Силами Российской Федерации, или контракт о добровольном содействии Вооруженным Силам Российской Федерации. Данный круг лиц, в отличие от других категорий работников, связанных с СВО, не исполняют трудовую функцию у работодателя, с которым у них заключен трудовой договор, но в силу общественной значимости обязанности по защите Родины они получают право на приостановление трудового договора.

В целях осуществления общепризнанного принципа запрета дискриминации целесообразно последовательно подходить к вопросу дифференциации:

1. Специальные нормы, устанавливающие гарантии для работников, которые исполняют свою трудовую функцию на территориях СВО, и лиц, мобилизованных или заключивших контракт с Вооруженными Силами Российской Федерации, или заключивших контракт о добровольном содействии Вооруженным Силам Российской Федерации, объединить в отдельную главу ТК РФ, более детальное регулирования, касающегося размера «суточных» и иных выплат оставить в нормативно-правовых актах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

2. Обратит внимание на категории работников, имеющих объективные основания для их выделения и установления им специального регулирования.

Список цитированных источников

1. Постановление Правительства РФ от 28.10.2022 № 1915 «Об отдельных вопросах, связанных с командированием на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» // СЗ РФ, 07.11.2022. № 45. Ст. 7703.
2. Постановление Правительства Белгородской области от 25.04.2023 № 223-пп «Об утверждении Порядка предоставления в 2023 году отдельным категориям медицинских и иных работников государственных учреждений здравоохранения Белгородской области социальной выплаты» // СЗ РФ. 22.01.2024. № 4. Ст. 539.
3. Equality Act 2010 URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (дата обращения: 12.03.2024).
4. Закон КНР «О труде». URL: <https://chinahelp.me/work/zakon-knr-o-trude> (дата обращения: 12.03.2024).
5. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // РГ. № 238. 16.12.1998.
6. Войтинский И. С. Трудовое право СССР. М.: Госиздат, 1925. 364 с.
7. Еремина С. Н. Динамика трудового договора: стадия приостановления // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 28–31.
8. Зенгер А. Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда // Советское государство и право. 1991. № 10. С. 106–115.
9. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М.: Норма, 1998. 263 с.
10. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник / И.Я. Киселев. М.: Эксмо, 2005. 608 с.
11. Куренной А. М. Общая часть Трудового кодекса РФ: декларация или руководство к действию? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 7–11.
12. Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр, 2006. 938 с.
13. Лушников А. М., Лушникова М. В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 2–5.
14. Миронов В. И., Новикова М. В. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 38–42.
15. Потапов А. В. Юридическое лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2022. 231 с.

16. Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952. С. 95–110.
17. Саурин С. А. Перспективы дальнейшего совершенствования законодательства о предоставлении персонала // Закон. 2022. № 10. С. 93–103.
18. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. 2003. 432 с.
19. Скачкова Г. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: РИОР, 2010. 543 с.
20. Сорокин Б. К. Особенности правового регулирования труда медицинских и фармацевтических работников: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2018. 169 с.
21. Старцев Н. Н. Проблема дифференциации по субъектам трудового права // Петербургский юрист. 2016. № 3. С. 82–86.
22. Суханова М. Г. Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2018. 30 с.
23. Сухарев А. Е. Проблемы обеспечения отраслевыми юридическими категориями российского трудового права реализации и применения его основных принципов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 7–10.
24. Томашевский К. Л. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила // Журнал международного права и международных отношений. 2010. № 4. С. 21–25.
25. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / В. Н. Бобков, И. В. Войтковская, С.Ю. Головина и др.; под ред. Н. Л. Лютова, Н. В. Черных. М.: Проспект, 2022. 256 с.
26. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990: в 2 т. Т. II. Женева: МБТ, 1991.

Воробьева Регина Андреевна,
науч. рук.: к. ю. н. доцент Зорина О. О.,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Аннотация. В статье доказывается, что признание правоотношений, возникающих между субъектом, которому принадлежит платформа, и платформенным занятым, трудовыми в большинстве случаев юридически не

обосновано. Вместе с тем, признается и обосновывается необходимость императивного регулирования отдельных вопросов, связанных с трудом платформенных занятых. В частности, предлагается правовая защита вознаграждения, получаемого платформенным занятым, от чрезмерных и несправедливых штрафов.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовые правоотношения, платформенная занятость, договор о предоставлении персонала, дифференциация правового регулирования.

Введение

Правовые проблемы платформенной занятости на сегодняшний день представляются актуальными: количество людей, находящихся работу¹³ посредством платформ, постоянно увеличивается. Согласно данным, опубликованным РБК в июле 2023 года, число занятых посредством платформ превысило 5 млн, что в 1,5 раза больше, чем в 2022 году¹⁴.

Развитие платформенной занятости (как в России, так и за рубежом) не могло не привлечь внимание представителей юридической науки. Любопытно, что некоторыми авторами платформенная занятость рассматривается как общественное явление, не урегулированное нормами действующего законодательства и требующее подобного регулирования в будущем (например, в Трудовом кодексе Российской Федерации, далее по тексту ТК РФ) [1; 2].

Вероятно, исследователи, разделяющие данную точку зрения, положительно восприняли Проект Федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации», в статье 2 которого, во-первых, было дано определение платформенной занятости, а, во-вторых, указывалось, что регулирование платформенной занятости будет осуществляться федеральным законом.

В законопроекте платформенная занятость определялась как «деятельность по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем, обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет» [18].

Какие именно договоры по выполнению работ должны заключаться платформенными занятыми, не уточнялось.

¹³ В настоящей статье слово «работа» используется в общеупотребительном смысле, а не в качестве юридического термина.

¹⁴ Число занятых на платформах типа «Яндекс.Такси» и «Авито» превысило 5 млн.
URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/07/2023/64abea219a7947e6398c0954?from=copyhttps://www.rbc.ru/economics/11/07/2023/64abea219a7947e6398c0954> (дата обращения 11.03.2024).

В Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» определение платформенной занятости включено не было равно, как и указание на регулирование платформенной занятости в отдельном федеральном законе. Вместе с тем вопрос о направлениях правового регулирования платформенной занятости остается актуальным.

Основная часть

1. Трудовые правоотношения между субъектом, которому принадлежит платформа, и платформенным занятым: возможны ли по смыслу ст. 15 ТК РФ, а также с точки зрения доктрины?

Применительно к правоотношениям, возникающим между оператором цифровой платформы и платформенным занятым в научной литературе можно встретить позицию: необходимо «начать дискуссию о расширении понятий трудового отношения и трудового договора, закрепленных в законодательстве, и включения в них, помимо традиционного квалификационного признака субординации, признаков экономической зависимости и экономической асимметрии сторон отношений, связанных с использованием труда» [3]. У данной позиции есть сторонники [4; 5].

Однако так ли однозначно и характерно наличие «квалификационного признака субординации» в правоотношениях субъекта, которому принадлежит платформа, и платформенного занятого? В соответствии со ст. 15 ТК РФ работник «выполняет трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя». Соответственно при анализе природы правоотношений следует учитывать три названные составляющие.

Кроме того, справедливо отметить, что в доктрине трудового права признаки трудового правоотношения разработаны более детально, чем в ст. 15 ТК РФ.

Впервые признаки трудового договора (по содержанию являющиеся признаками трудового правоотношения) были выработаны Л. С. Талем. Данный ученый выделял следующие признаки:

- длительное предоставление работником работодателю своей способности к труду;
- подчинение работника хозяйской власти работодателя;
- получение работником от работодателя вознаграждения, носящего алиментарный характер [6, с. 6–53].

Нет сомнения, что платформенный занятой выполняет работу в интересах платформы. Следует признать и наличие во многих случаях (но не обязательно во всех) алгоритмического контроля за платформенным занятым со стороны субъекта, которому принадлежит платформа. Например, осуществляется оценка платформенного занятого на основании отзывов клиентов;

имеет место алгоритмическое сопоставление, предполагающее, что платформенный занятый получит меньше заказов, если будет регулярно отказываться от них.

Пределы алгоритмического контроля, безусловно, нуждаются в осмыслении и правовом регулировании, на что обращается внимание в научной литературе [7; 8].

Небесспорным представляется *управление (курсив здесь и далее мой – автор) работой платформенного занятого*. В некоторых ситуациях наличие управления усмотреть можно. Так, на сайте «Бесплатный-парк.рф» опубликован агентский договор по подключению водителей к сервису Яндекс.ПРО для поиска клиентов (фрахтователей)¹⁵.

В п. 3.2.2 договора закреплено право агента (субъекта, которому принадлежит платформа) *контролировать ход и качество исполнения заказов, применяя автоматические мотиваторы сервиса Яндекс.Про*. При этом в п. 3.2.12 установлены нарушения, за которые агент может наложить штраф на платформенного занятого. Среди нарушений названы, в том числе: неопрятный внешний вид водителя; отсутствие размена или сдачи с любых банкнот РФ; грубое общение с клиентом или оператором call-центра.

Данные нарушения, являющиеся основаниями для наложения штрафа, по своему содержанию схожи с обязанностями работника, и их закрепление в агентском договоре может быть оценено как управление работой платформенного занятого.

Управление присутствует также в ситуации, когда платформенные занятые оказываются подвергнуты санкциям за *отказ от принятия заказа*. Подобная практика, как сообщалось в СМИ, существовала в отношении курьеров Delivery Club в 2020 году, но, когда курьеры, обеспокоенные штрафами за отказ от принятия заказа, стали готовиться к общественной манифестации, данные штрафы были отменены¹⁶.

Однако утверждать, что управление работой платформенного занятого осуществляется всегда, оснований нет.

Нельзя также не признать, что в большинстве случаев степень свободы платформенного занятого намного выше, чем работника, трудоустроенного в соответствии с ТК РФ.

Платформенный занятый может отказаться от использования платформы в любой момент, не соблюдая двухнедельный срок предупреждения. Платформенный занятый сам распоряжается своим временем и принимает решение об использовании или неиспользовании платформы в конкретный

¹⁵ URL: https://бесплатный-парк.рф/docs/dogovor_driver.pdf (дата обращения: 11.03.2024).

¹⁶ Delivery Club заявил об отмене штрафов курьерам после сообщений о забастовке. URL: <https://www.forbes.ru/newsroom/biznes/402335-delivery-club-zayavil-ob-otmene-shtrafov-kuriram-posle-soobshcheniy-o> (дата обращения: 12.03.2024).

день, о количестве часов, которые будут потрачены на работу посредством платформы. Доход платформенного занятого от работы, полученной посредством платформы, не всегда является основным источником средств к существованию.

Таким образом, и признаки, установленные в ст. 15 ТК РФ, и признаки, сформулированные Л. С. Талем, могут быть применены к правоотношениям, возникающим между платформенным занятым и субъектом, которому принадлежит платформа, только при определенных обстоятельствах. Данные обстоятельства нельзя предположить заранее.

Осуществлять различия в правовом регулировании данных отношений и трудовых отношений представляется справедливым. Как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, различия в правовом регулировании должны быть «объективно оправданны, обоснованы и преследовать конституционно значимые цели, а используемые для достижения этих целей правовые средства были соразмерны им»¹⁷.

Правоотношения конкретного платформенного занятого с субъектом, которому принадлежит платформа, могут содержать ряд признаков трудового правоотношения. Предположим, что посредством платформы осуществляется алгоритмический контроль. Платформенный занятый выполняет работу, найденную посредством платформы 40 часов в неделю, и получаемый доход является для него основным источником средств к существованию. Кроме того, в случае отказа от выполнения заказа, платформенный занятый подвергается санкции – штрафу.

Возможно ли признание трудовыми правоотношениями данных конкретных правоотношений в соответствии со ст. 19.1 ТК РФ?

Представляется, что такая возможность есть, но она не является бесспорной. Платформенный занятый даже в приведенном примере имеет больше свободы в установлении графика работы, чем «классический» работник, а также свободен отказаться от работы посредством платформы в любой момент по своему желанию. То есть «власть» субъекта, которому принадлежит платформа, отличается по степени проявления от работодательской.

Отсутствие между платформенным занятым и субъектом, которому «принадлежит платформа, трудовых правоотношений, не означает, что правовое регулирование платформенной занятости не нуждается в развитии, а также, что для целей данного развития не могут быть использованы достижения трудового права» [19].

Доктринальным фундаментом предложений, приведенных в настоящей работе, послужили идеи, изложенные В. Н. Скобелкиным в монографии

¹⁷ См., например, Постановления Конституционного Суда РФ от 11 октября 2016 г. № 19-П, от 8 октября 2019 года № 31-П.

«Трудовые правоотношения». Автор разграничивает понятия «трудовые отношения» (общественные отношения, связанные с осуществлением трудовой деятельности в широком смысле – трудовыми отношениями являются в равной степени «работа работников по трудовому договору и труд заключенных в местах лишения свободы») и «трудовые правоотношения» (отношения, урегулированные нормами трудового права – на сегодняшний день) это отношения, соответствующие признакам, изложенным в ст. 15 ТК РФ) [8, с. 62].

В.Н. Скобелкин полагал, что конкретные достижения трудового права при определенной адаптации могут быть использованы для решения различных проблем в отношениях, урегулированных другой отраслью права, но являющихся трудовыми. Например, выговор может использоваться для поддержания дисциплины, если речь идет о труде заключенных в местах лишения свободы.

С учетом данной идеи при определении направлений развития правового регулирования труда платформенных занятых представляется важным *обеспечение правовой защиты вознаграждения платформенных занятых от чрезмерных и несправедливых штрафов*. Заработная плата защищается законом посредством ограничения удержаний; вознаграждение платформенных занятых не является заработной платой в большинстве случаев (если оно признано заработной платой в конкретном случае, то вопрос о защите решается в трудовом законодательстве), но, учитывая, что данный доход может быть основным источником средств существования, а возникающие правоотношения имеют схожесть с трудовыми с точки зрения контроля и управления, его защита представляется оправданной.

При этом важно, чтобы такое регулирование не снизило привлекательность платформенной занятости. Возможность самостоятельно организовывать труд имеет большое значение для платформенных занятых.

«Результаты выборочного обследования рабочей силы, проведенного Федеральной службой государственной статистики за 2023 год, показали, что платформенная занятость используется, в том числе, как подработка или временная работа на период поиска другой работы»¹⁸.

Кроме того, примечательно, что, согласно исследованию, осуществленному Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» «в 2021 году, в ходе которого проводились глубинные интервью как с платформенными занятыми, так и с представителями тех, кому принадлежат платформы», отличительной чертой российского взгляда на платформенную занятость является позитивная оценка платформенной занятости в целом всеми опрошенными. В исследовании отмечается, что такой подход

¹⁸ Итоги выборочного обследования рабочей силы. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 13.03.2024).

существенно отличается от общественного дискурса, например, в Европейском союзе, где платформенная занятость часто рассматривается «как разрушитель традиционных форм занятости и социальной защищенности» [9, с. 53].

Отличается данный взгляд и от позиции российских ученых, обращающих внимание как на положительные черты, так и на отрицательные последствия платформенной занятости [10; 11; 12]. Одним из средств снижения негативных последствий, как правило, считают, кроме законодательного регулирования, социальное партнерство [13; 14].

В целях защиты вознаграждения платформенных занятых от чрезмерных и несправедливых штрафов, представляется целесообразным (перечень мер, безусловно, неисчерпывающий):

1. Запретить установление штрафа за отказ от принятия заказа.
2. При установлении штрафа субъектом, которому принадлежит платформа, в других случаях (кроме отказа от принятия заказа) обязать формулировать справедливые и прозрачные условия наступления ответственности в виде штрафа, а также дифференцировать размер штрафов в зависимости от тяжести нарушения.
3. Установить максимальные размеры таких штрафов для платформенных занятых.

Данные меры предлагается осуществить на уровне законодательства, поскольку, видится, что они актуальны для большинства платформенных занятых (безусловно, фактическое разнообразие правоотношений, возникающих при использовании платформ – препятствие для решения многих прикладных задач [15; 16, р.154]).

2. Субъект, которому принадлежит платформа – аналог частного агентства занятости?

Подобный подход встречается в зарубежной судебной практике и представляется любопытным. Так, в Швейцарии в 2020 году отношения UberEats и курьеров были признаны трудовыми, а отношения UberEats и ресторанов, из которых курьеры доставляли заказы, суд оценил как отношения частного агентства занятости и принимающей стороны.

В зарубежной доктрине имеет место предложение рассматривать субъекта, которому принадлежит платформа, и его контрагента/контрагентов как коллективного работодателя [17].

В российской юридической литературе встречается аналогичное мнение [2].

Представляется, что данная точка зрения может быть справедливой при верной расстановки акцентов: правоотношения между частным агентством занятости (которым, с точки зрения функций и целей, может являться субъ-

ект, которому принадлежит платформа) и принимающей стороной (например, таксопарком) могут обсуждаться только тогда, когда между субъектом, которому принадлежит платформа, и платформенными занятыми наличествуют трудовые правоотношения.

Конструкция договора о предоставлении персонала не решает главный вопрос – вопрос *о наличии или отсутствии трудовых правоотношений* – и меняет фокус внимания, выдвигая на первый план взаимоотношения субъекта, которому принадлежит платформа, и его контрагента/контрагентов.

Таким образом, конструкция договора о предоставлении персонала может быть применена к анализируемым отношениям, но вопрос о ее применении второстепенен.

Заключение

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что определение природы правоотношений, возникающих между платформенным занятым и субъектом, которому принадлежит платформа, должно осуществляться посредством оценки признаков, присущих данным правоотношениям. Если, игнорируя такую оценку, при правовом регулировании данных отношений исходить из потребности предоставить платформенным занятым трудовые и социальные права, то правовое регулирование рискует оказаться несправедливым по отношению к «классическим» работникам, чей труд действительно является самостоятельным и в отношении которых реализуется работодателя власть.

Для защиты платформенных занятых, например, от чрезмерных и несправедливых штрафов, что действительно является серьезной проблемой на сегодняшний день, признание их правоотношений с оператором цифровой платформы, трудовыми не представляется необходимым. Правовое регулирование данных отношений может быть вдохновлено, в том числе достижениями трудового права, однако это не определяет отраслевую принадлежность регулируемых правоотношений.

Список цитированных источников

1. Кузина М. Платформенная занятость. Закона нет, работа есть? // Трудовое право. 2021. № 12. С. 11–21.
2. Чесалина О. В. Платформенная занятость – как урегулировать в Трудовом кодексе? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1. С. 57–60.
3. Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115–130.

4. Михайленко Ю. А., Прасолова И. А. Оценка судами юридической и экономической зависимости при признании отношений трудовыми // Арбитражный и гражданский процесс. 2024. № 2. С. 9–13.
5. Савенко Н. Е. Занятость, самозанятость и платформенная занятость граждан в свете законопроекта о занятости населения в Российской Федерации // Хозяйство и право. 2024. № 2. С. 26–41.
6. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. I: Общие учения. – Ярославль, Тип. Губернского правления. 1913. 422 с.
7. Шуралева С. В. Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского ун-та. Юридические науки. 2022. № 3. С. 527–551.
8. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт – 1. М., 1999. 62 с.
9. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекар, Е. С. Горват, Н. Б. Грищенко, Т. Б. Гудкова, Д. Е. Карева. НИУ «Высшая школа экономики», Ин-т социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 53 с.
10. Глотова И. А. Развитие платформенной занятости на примере зарубежных стран // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 52–54.
11. Шуралева С. В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. № 4. С. 645–661.
12. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / В. Н. Бобков, И. В. Войтковская, С. Ю. Головина и др.; под ред. Н. Л. Лютова, Н. В. Черных. М.: Проспект, 2022 // СПС «КонсультантПлюс».
13. Избиенова Т. А. Цифровизация и коллективные трудовые права в отдельных странах Европейского союза // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 25–27.
14. Чуча С. Ю. Проблемы реализации защитной функции профсоюзов в новых формах занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 18–21.
15. Hurstel J. Les plateformes de travail: enjeux et pistes de regulation. 2021. URL: https://www.fondation-dauphine.fr/sites/fondation-dauphine.fr/files/atoms/files/2021-03-21-j._hurstel_-_les_plateformes_de_travail_enjeux_et_pistes_de_regulation.pdf
16. Snircek N. Capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique, Montréal, Lux. Coll. "Futur proche". 54 p.
17. Davidov G. Joint employers status in triangular employment relationships. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=551702

18. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е. В. Титовой, Е. А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.

19. Цифровые технологии и право: сб. науч. трудов I Межд. научно-практ. конф. (г. Казань, 23 сентября 2022 г.) / под ред. И. Р. Бегишева, Е. А. Громовой, М. В. Залоило, И. А. Филиповой, А. А. Шутовой. В 6 т. Т. 3. Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2022. 440 с.

Дрынъ Никита Вячеславович,
науч. рук.: Борецкая Л. Р., к. ю. н., доцент,
Университета прокуратуры Российской Федерации,
Крымский юридический институт (филиал),
г. Симферополь, Республика Крым

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЕ

Аннотация. В работе анализируются основные проблемы, которые существуют в сфере социального партнерства при дистанционной (удаленной) работе. Исследуется опыт иностранных государств и отдельных субъектов Российской Федерации для выработки наиболее эффективных способов решения обозначенных проблем. В результате проведенного исследования предлагается внести изменения в статью 41 ТК РФ в части определения содержания и структуры коллективного договора, улучшить распространение информации о единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также создать единую цифровую платформу «Профсоюз-онлайн».

Ключевые слова: социальное партнерство, дистанционная (удаленная) работа, коллективный договор, платформа «Работа в России», цифровая платформа «Профсоюз-онлайн».

Введение

В современном мире с каждым днем все стремительнее развиваются информационные технологии, проникающие во все сферы жизни общества. Не является исключением и сфера трудовых отношений, в связи с чем становится более распространенной дистанционная работа. Данный тезис подтверждается результатами опроса, проводимого в феврале 2022 года, в соответствии с которым о наличии сотрудников на удаленном режиме работы сообщил 51 % опрошенных компаний, причем в четырех из десяти на дому работает более 30 % персонала. В Москве и Санкт-Петербурге компаний с дистанционными сотрудниками немного больше – 68 и 63 % соответственно [7].

Дистанционная работа имеет ряд преимуществ по сравнению с традиционной организацией труда. Во-первых, происходит существенная экономия средств работодателя, например, на аренде офисов, что позволяет распределить данные денежные средства между работниками, что является эффективным средством поощрения. Во-вторых, у самих работников зачастую выше мотивация к данной форме работы, поскольку можно не тратить время на дорогу, которая в крупных городах может составлять несколько часов, а также работать в комфортных условиях, даже за тысячи километров от работодателя [6].

В условиях распространения дистанционного вида трудовых отношений не менее важным является совершенствование законодательных актов, регламентирующих данную сферу. Чтобы работники не опасались переходить на дистанционный вид работ, необходимо, чтобы все области трудовых правоотношений в данной сфере были всесторонне разработаны, а также понятны как работникам, так и работодателям. Однако при анализе действующих нормативных правовых актов можно заметить, что отнюдь не все области дистанционных работ регулируются надлежащим образом. Одним из них является социальное партнерство, поскольку на практике не всегда понятно, как осуществлять те или иные формы взаимоотношений между дистанционным работником и работодателем.

Изучение представленной темы обходят стороной практически во всех научных работах, так или иначе связанных с дистанционной работой. Большинство из существующих работ посвящено анализу изменений Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся дистанционной работы, выделению преимуществ удаленной работы по сравнению с другими формами трудовой деятельности. Лишь немногие авторы выделяют проблемы, существующие в настоящий момент в сфере регулирования дистанционной работы, в том числе, в сфере социального партнерства.

Таким образом, цель данной работы заключается в том, чтобы выявить проблемы в регулировании социального партнерства при дистанционной (удаленной) работе и выработать возможные пути их решения.

Для достижения поставленной цели были использованы такие методы исследования как анализ научной литературы и ее обобщение, позволившие изучить особенности социального партнерства при дистанционной работе; формально-юридический метод, благодаря которому удалось всесторонне изучить правовые нормы, связанные с регулированием социального партнерства при удаленной работе; дедукция, позволившая на основе большого объема изученной информации сформулировать основные проблемы в изучаемой сфере и выработать возможные пути их решения.

Основная часть

Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 05.04.2013 № 60-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) был дополнен главой 49.1, регулирующей труд дистанционных работников [10]. Позднее «в 2020 году в связи с распространением новой коронавирусной инфекции Федеральным законом в данную главу были внесены изменения, вступившие в силу с 1.01.2021» [11]. Данные факты подчеркивают признание государством необходимости законодательного регулирования использования дистанционных технологий и периодического его совершенствования.

Обращаясь к первой форме социального партнерства, закрепленных в ст. 27 ТК РФ, необходимо остановиться на ст. 41 ТК РФ, регламентирующей содержание и структуру коллективного договора. Так как в данной статье не содержится никаких норм, касающихся дистанционной работы, видится целесообразным дополнить ч. 2 данной статьи при перечислении положений, по которым в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя, абзацем «порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя». Данный вопрос в сфере возможных обязательств дистанционных работников и работодателя является одним из самых важных, поскольку от регулирования способа взаимодействия напрямую зависит контроль со стороны работодателя за исполнением трудовых обязанностей дистанционными работниками и, соответственно, возможность расторжения трудового договора в случае их неисполнения.

Значение содержания коллективных договоров в данной сфере подтверждается и правоприменительной практикой. Например, в Определении Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2022 № 88-2133/2022 по делу № 2-537/2021 обращается внимание на то, что поскольку в трудовом договоре порядок взаимодействия работодателя и работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно не описан, для проверки доводов сторон наличие коллективного договора имеет существенное значение [3].

Ответ на второй вопрос появляется после анализа статей раздела XII ТК РФ. Именно в ст. 312.3, посвященной особенностям порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя, в сравнении с другими статьями и главами раздела XII ТК РФ содержится наибольшее число норм, отсылающих стороны к коллективному договору.

Таким образом, закрепив в ст. 41 ТК РФ норму о порядке взаимодействия дистанционного работника и работодателя как одного из элементов, который должен содержаться в коллективном договоре, можно не только предотвратить нарушение норм, содержащихся в гл. 49.1 ТК РФ, но и оградить работника от возможного незаконного увольнения.

Совершенствование всех форм социального партнерства возможно с помощью совершенствования самой системы взаимодействия между дистанционными работниками и работодателем. Важное значение в данном направлении имеет создание единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» [5]. Изначально данная платформа была направлена на поиск вакансий, однако в настоящее время она включает в себя множество подсистем, одной из которых является подсистема «Электронный кадровый документооборот» [4]. Более того, возможность использования электронного документооборота в сфере трудовых отношений посредством единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» была закреплена в ст. 22.1 ТК РФ, введенной в 2021 году [11].

В целом платформа «Работа в России» имеет большой потенциал в будущем, однако существенной проблемой в настоящий момент является низкий уровень информирования о ней. Исходя из личного опыта, автор может отметить, что никто из его ближайшего окружения не знает о данной платформе и, соответственно, о возможностях, которые она предоставляет. В связи с этим видится необходимым улучшить распространение информации о данной платформе, а также создать видеоуроки по работе на ней, особенно, в подсистеме «Электронный кадровый документооборот». Данная подсистема для дистанционных работников является самым подходящим вариантом взаимодействия с работодателем, поскольку позволяет структурировать всю получаемую и отправляемую информацию в рамках осуществления трудовых функций, а также устранить бумажную волокиту.

Значение осуществления электронного документооборота в надлежащей форме подчеркивается и судебной практикой. Так, в одном из «дел основанием для увольнения истицы послужила полученная от нее фотокопия заявления, в котором она просит уволить ее по собственному желанию по семейным обстоятельствам. Впоследствии работник оспорила увольнение в кассационной инстанции, указав, что ее истинным намерением было увольнение по соглашению сторон с получением денежной компенсации. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска, суд первой инстанции исходил из того обстоятельства, что заявление истицы, исходя из дистанционного характера работы истицы и фактически сложившихся правоотношений сторон относительно документооборота, надлежит рассматривать в качестве заявления об увольнении. При этом в нарушение требований главы 49.1 ТК РФ, но по обоюдному соглашению сторон, их взаимодействие производилось не путем обмена электронными документами, оформленными с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей, а путем обмена информацией по телефону и посредством электронной почты» [2].

Обращаясь к сфере социального партнерства, платформа «Работа в России» удобна при непосредственном заключении коллективных договоров и соглашений, утверждении иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при выражении позиции сторон при трудовых спорах. Однако сама система более тесного общения и взаимодействия в рамках данной платформы трудноосуществима. Для поиска возможных путей совершенствования данного направления обратимся к опыту иностранных государств и отдельных субъектов Российской Федерации.

В 2020 году в Республике Беларусь была создана платформа «Профсоюз онлайн», которая помогает людям вступить или создать свой независимый профессиональный союз. В течение первого месяца работы данной платформы было подано более 1000 заявок. Основатель платформы «Профсоюз онлайн» Марина Воробей рассказала, что за небольшой период существования платформы она объединила врачей, работников сферы культуры, IT, предприятий, строительных организаций, студентов, которые оценили данную инициативу с положительной стороны [1].

В 2021 году Федерация профсоюзов Самарской области реализовала социальный проект «Профсоюз онлайн» при поддержке министерства экономического развития и инвестиций Самарской области. Данный проект был направлен на то, чтобы посредством использования социальных сетей в работе профсоюзов научить людей ориентироваться в информационных ресурсах, использовать свои возможности во взаимодействии друг с другом, как в рабочих моментах, требующих оперативности, так и при удаленном обучении [8].

Исходя из уже реализованных проектов, видится целесообразным создать специальную платформу, посредством которой дистанционные работники смогут взаимодействовать как между собой, так и с работниками, осуществляющих трудовые обязанности традиционным способом в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. В частности, можно «создать специальный сайт и приложение для смартфонов, авторизироваться на которых можно будет посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций). Во-первых, это привлечет большее количество граждан к участию в социальном партнерстве, так как создателем платформы будет выступать государство, что вызовет доверие у граждан. Во-вторых, на Едином портале государственных и муниципальных услуг (функций) можно будет регистрироваться с 14 лет, что совпадает с возрастом, определенном статьей 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с которого граждане по своему выбору могут создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов» [12].

На данной платформе можно выделить следующие функциональные возможности:

1. Подача заявления на вступление в профсоюз.
2. Уведомление членов профсоюза о проводимых мероприятиях.
3. Обращение за материальной помощью.
4. Цифровой профсоюзный билет.
5. Вкладка «Коллективный договор», содержащая полный текст Коллективного договора между работодателем и работниками.

Переходя к необходимости в связи с созданием специальной платформы изменений в законодательные акты, важно отметить, что в ТК РФ вносить изменения не потребуется. Статьи 29 и 30 ТК РФ закрепляют перечень представителей работников и возможность представления интересов работников первичными профсоюзными организациями. Таким образом, новой формы представительства не создается, а совершенствуется лишь взаимодействие между работниками и профсоюзными организациями. В Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» целесообразно ввести отдельную статью, посвященной цифровой платформе «Профсоюз-онлайн». Например, можно ввести статью 8.1 следующего содержания.

Статья 8.1. Единая цифровая платформа «Профсоюз-онлайн»

1. В целях активизации участия работника в деятельности профсоюза создается единая цифровая платформа «Профсоюз-онлайн» (далее – единая цифровая платформа).

2. Порядок функционирования единой цифровой платформы устанавливается Правительством Российской Федерации.

3. К созданию работниками профсоюзов для защиты своих интересов, вступлению в них, занятию профсоюзной деятельностью и выходу из профсоюзов посредством единой цифровой платформы применяются нормы настоящего Федерального закона».

Таким образом, вышеупомянутые предложения, прежде всего, направлены на совершенствование регулирования социального партнерства при дистанционной (уваженной) работе. Однако ряд предложений будет полезен и для работников, выполняющих трудовые обязанности традиционными способами. Лишь при постоянном анализе действующего законодательства и тенденций, которые проявляются в общественных отношениях, наиболее вероятно изменить законодательные акты в соответствии с требованиями времени. В таких условиях все конституционные права граждан будут беспрепятственно реализованы, а также будет минимизирована вероятность возникновения ситуаций, при которых нормативное регулирование будет серьезно отставать от существующей обстановки в сфере трудовых отношений и, в частности, в области социального партнерства.

Заключение

В результате проведенного исследования удалось достигнуть поставленной в работе цели, что выражается в выработке ряда возможных путей решения проблем в регулировании социального партнерства при дистанционной (удаленной) работе.

Во-первых, необходимо внести изменения в статью 41 ТК РФ в части определения содержания и структуры коллективного договора, поскольку ТК РФ при определении отдельных особенностей дистанционной работы говорит о необходимости закрепления ряда норм в коллективном договоре. Соответственно, абзац «порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя», который предлагается ввести, напрямую влияет на качество исполнения дистанционным работником трудовых обязанностей.

Во-вторых, важно улучшить информирование граждан о единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также создать видеоролики по работе на ней, особенно, в подсистеме «Электронный кадровый документооборот», так как для дистанционных работников важно иметь четко определенный канал взаимодействия с работодателем, позволяющий обмениваться необходимой информацией и документами.

В-третьих, целесообразно создать единую цифровую платформу «Профсоюз-онлайн», посредством которой дистанционные работники смогут взаимодействовать как между собой, так и с работниками, осуществляющих трудовые обязанности традиционным способом в целях более эффективного представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Таким образом, важно не обходить стороной исследование актуальных проблем, возникающих в области социального партнерства, поскольку от взаимодействия работников с работодателем в данной сфере напрямую зависит работа того или иного предприятия или учреждения, а также связанные с ней права работников и работодателей.

Список цитированных источников

1. В Беларуси работает платформа «Профсоюз онлайн», объединяющая независимые профсоюзы страны. [Текст: Электронный] // URL: <https://www.bybanner.com/article/23902.html> (дата обращения: 06.05.2023).

2. Кузьменко А. В., Старцев Н. Н., Филиппова М. В. Регулирование труда дистанционных работников: анализ судебной практики // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 202-222.

3. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2022 № 88-2133/2022 по делу № 2-537/2021. [Текст: электронный]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ002&n=58603#fh4wldTYbMQELuEr> (дата обращения: 01.05.2023).

4. Портал «Работа России». [Текст: электронный]. URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 01.05.2023).

5. Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 № 867 «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"» (вместе с «Правилами функционирования единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"»). [Текст: электронный]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416930/ (дата обращения: 01.05.2023).

6. Потапов Д. В., Потапова Л. В. Проблемные вопросы защиты трудовых прав дистанционных работников // The scientific heritage. 2021. № 74–4(74). С. 45–48.

7. РБК: доля компаний в России с работниками на удаленке выросла до 51 %. [Текст: Электронный]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/13643581> (дата обращения: 29.04.2023).

8. Реализация социального проекта «Профсоюз онлайн». [Текст: Электронный]. URL: https://fnpr.ru/events/novosti-chlenskikh-organizatsiy/realizaciya-socialnogo-proekta-profsoyuz-onlayn_1626079258.html (дата обращения: 06.05.2023).

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [Текст: Электронный]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 01.05.2023).

10. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 05.04.2013 № 60-ФЗ. [Текст: Электронный]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144640/ (дата обращения: 01.05.2023).

11. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 № 407-ФЗ. [Текст: Электронный]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 01.05.2023).

12. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ. [Текст: Электронный]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения: 07.05.2023).

Елисеев Егор Юрьевич,
науч. рук.: Новиков Д.А., к. ю. н., доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРИ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация. В настоящей работе объектом изучения стала специфика платформенной занятости в России, у которой были выявлены черты как трудовых правоотношений, так и гражданских. В исследовательских целях с нормами трудового права было соотнесено содержание Оферты конкретной компании.

В ходе исследования были изучены законодательство, судебная практика и учебная литература по вопросу признания платформенной занятости. Также мы обратились к иностранному опыту признания платформенной занятости трудовой деятельностью.

Ключевые слова: платформенная занятость, трудовое право, договор с управляющей компанией.

Введение

Согласно открытым данным, предоставляемым Федеральной налоговой службой, к концу 2023 года в России зарегистрировано более 9 миллионов самозанятых, а каждый день этот статус приобретает в среднем 8,5 тысяч человек. Из того же заявления можно узнать, что уже более ста компаний-партнеров сотрудничают с ФНС, т.е. являются локомотивами платформенной занятости в современной России.

Явно прослеживается тенденция популяризации платформенной занятости как альтернативы трудовым и гражданско-правовым отношениям. Все больше людей, исходя из статистики, стремятся оформить специальный налоговый режим и работать «на себя», уплачивая в бюджет меньшее количество налогов. Однако этим активно пользуются работодатели, которые увидели в платформенной занятости легальную возможность снять с себя большую часть привычной ответственности.

Целью настоящего исследования является выяснение природы отношений, складывающихся между компанией с платформенной занятостью, аутсорсингами и непосредственно наемными рабочими. Предвосхищается, что эти отношения можно и нужно признать трудовыми в порядке, предусмотренном статьей 19.1 ТК РФ со всеми последствиями данного признания, а именно – с защитой законных интересов работников, чьи права были нарушены.

Цель исследования – исследовать платформенную занятость с точки зрения перспектив правового регулирования этого вида отношений.

Задачи исследования:

1. Анализ договора оферты ООО «МайГиг», деятельность которого предполагает привлечение работников к платформенной занятости;
2. Изучение судебной практики по вопросу признания платформенной занятости трудовыми отношениями;
3. Обращение к иностранному опыту признания платформенной занятости трудовой деятельностью, анализ аргументации;
4. Выработка правовой позиции по сложившейся ситуации, оформление рекомендаций и их аргументации.

Методы – анализ, сравнительно-правовой метод, формально-юридический метод.

Основная часть

1. Разбор положений Оферты ООО «Май Гиг»

В ст. 15 ТК РФ [2] «законодатель выделяют ряд традиционных признаков трудовых правоотношений, которые в доктрине признаются необходимыми и достаточными для установления природы сложившихся отношений». Проанализируем содержание Оферты ООО «Май Гиг», которое предоставляет услуги по предоставлению доступа к платформе, на элемент наличия этих признаков [12].

Первое – соглашение сторон

Трудно спорить с тем, что прежде чем начать работу в доставке или в сборке заказов, например, в ООО «Самокат», пользователь платформы получил согласие со стороны работодателя, без которого ему бы не оформили доступ к специальному рабочей учетной записи. Соглашение не устное, подкрепляется публичной офертой, расположенной на официальном сайте агрегатора.

Из содержания преамбулы Оферты вытекает, что подразумевается договор по ст. 779 ГК РФ, и он считается заключенным с момента бронирования так называемой заявки, т.е. однодневной смены. Эта заявка не предполагает наличие обязательства по дальнейшей работе у выбранного заказчика, лишь подтверждает то, что между ним и платформой возникло согласие на «*возмездное оказание услуг*».

Иными словами, договор оформляется на один день, на одну услугу – каждый раз, когда исполнитель берет новую заявку, он заново присоединяется к Оферте, даже если он каждый день работает в одном и том же месте. Такой сотрудник де-факто является постоянным работником, но де-юре он проходящий на один день разнорабочий – приходит каждый день, отрабатывает заявку, закрывает ее и договор прекращается.

Второе – личное исполнение трудовой функции

Обратимся к пункту 5.1.5. В нем закрепляется требование о личном исполнении трудовой функции, т.е. о запрете использования учетной записи кем-то другим. Также и в ст. 780 ГК РФ говорится о том, что *«если иное не предусмотрено договором возмездного оказания услуг, исполнитель обязан оказать услуги лично»*.

Пунктом 6.2.4 Оферты предусмотрена ответственность в виде блокировки личного кабинета в случае нарушения условий договора, т.е. прописанных в этой же Оферте правил. В частности, это правило распространяется и на нарушение п. 5.1.5.

Таким образом, признак личного исполнения присутствует и закреплён в Оферте и сопутствующих правовых нормах, как и в типовом трудовом договоре. Более того, можно сделать вывод о наличии в платформенной занятости **дисциплинарной власти** работодателя, что свойственно трудовым отношениям.

Третье – возмездность труда

Работодатель, согласно трудовому законодательству, обязуется выплачивать работнику оговоренную заработную плату в срок и в исчисленном размере не менее двух раз в месяц (а.п. ст. 22 ТК). В п. рассматриваемой Оферты есть схожее положение в п. 6.1.4.

Здесь напрямую применяется п. 1 ст. 781 ГК РФ, в котором говорится об обязанности заказчика оплатить услуги в сроке и порядке, которые указаны в договоре.

Четвертое – следование внутреннему распорядку

Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются в соответствии со ст. 189, 190 ТК РФ в форме локального нормативного акта. В тех же статьях обозначены вопросы, которые необходимо обозначить в Правилах.

Все эти вопросы раскрыты в публичной Оферте – в ней содержатся 11 разделов, которые соотносятся по содержанию с типовыми правилами внутреннего трудового распорядка. Также есть дополнительные инструкции, доступные в приложении: «Справочник гигера» и «Бонусные программы», – которые содержат в себе более подробную информацию об обязанностях Исполнителя, а также о мерах поощрения.

Исходя из вышесказанного, Оферта функционально и по содержанию совпадает с типовым актом о правилах внутреннего трудового распорядка, что говорит о наличии **нормативной власти** у работодателя при платформенной занятости, а это свойственно трудовым отношениям.

Пятое – обеспечение работодателем условий труда

Этот признак трудового правоотношения является главным объектом дискуссий о том, считать ли платформенную занятость трудовой деятельностью.

Согласно п. 1.3 и 12.1 Оферты, платформа, ООО «МайГиг» не предоставляет Исполнителю рабочий инвентарь, но это делает ООО «Самокат» по договоренности с платформой. Говорить о том, что платформа не обеспечивает условия труда – неверно. Она осуществляет это обеспечение, но делегирует непосредственное материальное обеспечение фирме-партнеру, которая забирает Исполнителя на подработку, т.е. формирует заявку на возмездное оказание услуги.

ООО «Самокат» также обеспечивает полноценное рабочее место, признаки которого содержатся в Приказе Минтруда России от 29.10.2021 №774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».

Кроме того, администраторы склада систематически осуществляют проветривание, дезинсекцию, сухую и влажную уборки [3].

Также каждый сотрудник ООО «Самокат» обязан поставить подпись в журнале о проведении плановых инструктажей, а также ежедневно расписываться в журналах учета инвентаря. Это характерно для реализации функции охраны труда и безопасности производства.

Фактическое положение дел напрямую противоречит содержанию нормы ст. 704 ГК РФ, но зато полностью соответствует ст. 163 ТК РФ – свойственная трудовым отношениям **распорядительная власть** работодателя присуща и платформенной занятости [6].

Исходя из всего вышеописанного, можно сделать вывод о том, что платформенная занятость содержит все значимые признаки трудовых отношений. Более того, работодатель, т.е. платформа, обладает полнотой работодательской власти, что тоже свойственно для трудовых отношений, но не для гражданских.

2. Примеры из практики

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда, рассмотрев в открытом судебном заседании 22 ноября 2019 года гражданское дело (№ 2-2238/19) по апелляционной жалобе на решение Тушинского районного суда города Москвы от 26 июня 2019 года, постановила оставить жалобу без удовлетворения [7].

В этом апелляционном постановлении были приведены следующие аргументы против признания отношений с Платформой трудовыми:

1. *«<...> ...заключая Договор на доступ к сервису и сообщая о наличии у него статуса «самозанятого», истец подтвердил, что он ведет предпринимательскую деятельность, не имея работодателя, и намерен далее вести такую деятельность, в том числе с использованием программно-аппаратных средств Яндекса. Кроме того, договор на доступ к Сервису не содержит положений, согласно которым истец обязуется выполнить работы или оказать услуги для Яндекса. Наоборот, в нем ука-*

зана обязанность Яндекса предоставить доступ к Сервису и обязанность истца (Службы Такси) оплатить такие услуги. Истец самостоятельно отвечает за обеспечение своих условий труда и обеспечивает себя инструментами, материалами и оборудованием, необходимыми для ведения предпринимательской деятельности.»

2. «<...> ..Помимо безналичной оплаты Пользователь может также расплатиться с Истцом наличными денежными средствами. Такой расчет осуществляется непосредственно между Пользователем и истцом без участия Яндекса.»

Судом нарушена причинно-следственная связь, так как иск о признании отношений трудовыми предполагает тот факт, что работодатель эти отношения трудовыми не считает, а значит никакую соответствующую документацию не ведет.

Сам же истец в изначальном исковом заявлении утверждает, что получение этого статуса было обязательным условием для трудоустройства, что является правдой, исходя из широкого эмпирического опыта автора работы и из содержания Оферты как «Яндекс Такси», так и рассмотренной выше Оферты «Май Гиг».

В Решении от 5 декабря 2019 г. по делу № 2-1214/2019 и в Решении от 3 июня 2019 г. по делу № 2-766/2019 суды постановили, что предмет обжалуемого договора возмездного оказания услуг не соответствует предмету регулирования трудового законодательства, так как работа носит периодический и несистемный характер. Также они оценивают содержание заключенного договора возмездного оказания услуг на соответствие требованиям к трудовому договору

Однако суды не берут во внимание предоставленные истцами доказательства того, что «подработка» фактически была ежедневной, а также была основным источником заработка, как и в большинстве схожих судебных разбирательств [8; 9].

Кроме того, договор, составленный стороной, которая не заинтересована в признании отношений трудовыми, не будет соответствовать форме. Здесь снова нарушена причинно-следственная связь, так как суд определяет характер отношений через форму договора, а не правильность выбранной формы и ее относимость к фактически сложившимся отношениям.

Как выяснилось, практика в России складывается не в пользу истцов, дел с благоприятным исходом в открытых базах найдено не было. Однако, опираясь на все вышесказанное, автор предполагает, что при должном юридическом сопровождении и грамотной аргументации можно было бы доказать трудовой характер сложившихся отношений в данных ситуациях.

3. Мировой опыт регулирования платформенной занятости

Одним из решений проблемы за рубежом стало принятие в 2020 году в Калифорнии закона о создании третьей категории работников – гиг-работники, которые будут считаться подрядчиками, но получают некоторые преимущества, включая минимальную заработную плату и компенсацию за использование личного автомобиля. Мы вернемся к этому варианту позднее, а до этого обсудим еще несколько зарубежных кейсов.

В Испании еще в 2020 году Верховный суд Испании нанес серьезный удар по платформам, постановив запретить классифицировать курьеров как самозанятых. За этим в 2021 году законодатели страны согласовали реформу трудового законодательства, направленную на то, чтобы заставить платформы доставки нанимать курьеров как полноправных сотрудников – так называемый «Закон о гонщиках» («Riders Law»), официально «Stop Fake Autonomous Act» [4, 11].

Законодатели ЕС также стали уделять больше внимания этому сектору в последние годы, особенно после предложения Европейской комиссии от 2021 года ввести **опровержимую презумпцию трудоустройства** для фрилансеров и гиг-работников по всему ЕС. Однако законодательный план продолжает разделять законодателей блока, и остается неясным, когда (и будут ли) эти разногласия разрешены. В перспективе, Европейский Союз получит общий закон с предложенной презумпцией [10].

Обратная ситуация складывается в Азии – в КНР согласно ст. 18 Временных мер по управлению Бизнес-услугами онлайн-бронирования такси [5] онлайн-платформа для вызова автомобилей должна подписывать **различные формы трудовых договоров или соглашений** с водителем в соответствии с характеристиками продолжительности работы и периодичностью обслуживания.

Эта альтернативность проявилась в споре между группой водителей такси и платформой Didi, когда суд указал, что между сторонами **отсутствуют трудовые отношения, а заключен договор оказания услуг водителя по экспресс-перевозке**. Тот факт, что платформа устанавливает обязательные для водителей правила поведения и отчетности, был истолкован судом не как свидетельство наличия трудовых отношений, а как исполнение компанией обязанности по соблюдению требований Временных мер по управлению Бизнес-услугами онлайн-бронирования такси о контроле водителя такси.

Курьер же и курьерская служба находятся в трудовых отношениях, так как курьер занимается приемом и доставкой отправок, получает оплату в зависимости от количества принятых и доставленных отправок.

4. Перспективы урегулирования вопроса в России и рекомендации

Может ли в России сработать вариант признания третьей категории работников? Если интерпретировать идею для российской действительности,

речь идет об отдельном Федеральном законе, который бы регулировал спорные правоотношения, которые не могут быть отнесены к гражданским из-за наличия признаков трудовых, но и трудовыми быть признаны не могут уже из-за наличия признаков гражданских отношений.

Основанием для принятия нового Федерального закона является наличие обособленного предмета регулирования, широкая распространенность этого института, а также принципиальная несовместимость новых отношений с концепцией как трудового, так и гражданского законодательства. Федеральное Собрание не без причины исключило из новой редакции закона о занятости понятия «платформенная занятость» и «самозанятость», которые были в законопроекте. Российский законодатель на пути к полноценному осознанию природы отношений между работником и платформой, а значит принятие специального закона представляется вероятным исходом.

Камнем преткновения является неприспособленность Трудового и Гражданского кодексов к отношениям, складывающимся исключительно в Сети без любого физического контакта работодателя и работника. Этот факт не позволяет в полной мере применять такие категории, как «допуск к труду», «ознакомление с должностной инструкцией», так как они заменяются простым акцептом со стороны работника через чекбокс или фотографии документов. Если и говорить о правах работника в рамках платформенной занятости, то ключевыми должны стать «право на подключение» и «право на отключение», через которые уже будет возможно регулировать остальные аспекты деятельности [13].

Так, например, право на отключение будет включать в себя не только свободу расторжения договора со стороны работника, но и временное ограничение доступа со стороны платформы, в целях защиты здоровья, чего сейчас нет в политике платформенных компаний, – собственно, как и иных социальных прав.

Видится правильным включение работников с платформенной занятостью в систему социального обеспечения. Люди, которые сейчас работает вне системы социального обеспечения останутся без пенсии в будущем и оставляют без индексирования пенсий нынешних пенсионеров. Через тридцать лет нынешние гиг-работники будут уже не способны работать так же много, как сейчас, а вместе с этим окажутся в ситуации безденежья вместе с хроническими заболеваниями на фоне постоянных переработок и труда без выходных.

Говоря про профсоюзы таких работников, важно понимать, что они не смогут существовать одновременно в парадигме платформенной занятости и их нынешнего устройства. Из-за атомизации работников этот профсоюз должен выступать в первую очередь как некая социальная сеть или канал связи с

между всеми работниками и работодателями, что продиктовано информационно-технической природой самих рассматриваемых отношений.

Именно такой профсоюз сможет защищать платформенных работников, чьи права были нарушены, выработать общую позицию по большинству вопросов и стоять между работником и работодателем в процедурах «увольнения» (отключения), штрафования или оплаты труда.

Список цитированных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // СПС Консультант Плюс.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СПС Консультант Плюс.

3. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ (последняя редакция) // СПС Консультант Плюс.

4. Королевский указ-закон Испании 9/2021 от 11 мая 2021 г., который вносит изменения в сводный текст Закона о трудовых статутах, одобренный Королевским законодательным указом 2/2015 от 23 октября, чтобы гарантировать трудовые права людей, занятых в сфере труда через цифровые платформы // BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Núm. 113 Miércoles 12 de mayo de 2021 Sec. I. Pág. 56733. URL: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840 (дата обращения: 23.03.2024).

5. Временные меры для управления онлайн-бронированием бизнес-услуг такси (Приказ Национальной администрации киберпространства № 60, 2016 г., КНР // URL: <https://www.gov.cn/xinwen/2016-08/01/5096677/files/647644756d8048b48eb86c613224753d.pdf> (дата обращения: 23.03.2024).

6. Трудовое право: учебник / Под ред. С.В. Соловьевой, И.А. Филиповой. – Н. Новгород: Нац. исследов. Нижегородский гос. ун-т, 2021. 194 с.

7. Решение Московского городского суда от 22.11.2019 года по делу № 2-2238/19 // Официальный сайт судов общей юрисдикции г. Москвы [сайт]. URL: <https://mos-gorsud.ru/rs/tushinskij/services/cases/civil/details/08f32195-a38c-40e2-b7a3-26d20990ef5f> (дата обращения: 23.03.2024).

8. Решение от 5 декабря 2019 г. по делу № 2-1214/2019. Текст: электронный // sudact.ru: [сайт]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/o5HYiLb5EtV5/> (дата обращения: 23.03.2024).

9. Решение от 3 июня 2019 г. по делу № 2-766/2019. Текст: электронный // sudact.ru: [сайт]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/8vQj7vDXVHw/> (дата обращения: 23.03.2024).

10. Dead deal walking: why the EU law on platform workers is hanging by a thread. Текст: электронный // euronews.com: [сайт]. URL:

<https://www.euronews.com/my-europe/2024/01/18/dead-deal-walking-why-the-eu-law-on-platform-workers-is-hanging-by-a-thread> (дата обращения: 01.04.2024).

11. Natasha Lomas, Spain's delivery platform Glovo fined again for breaching labor laws / Lomas Natasha. Текст: электронный // techcrunch.com: [сайт]. URL: <https://techcrunch.com/2023/01/24/glovo-madrid-labor-law-fine/> (дата обращения: 05.04.2024).

12. Договор-оферта возмездного оказания услуг (расширение партнерской сети). Текст: электронный // mygig.ru: [сайт]. URL: https://mygig.ru/legal/partner_contract (дата обращения: 03.02.2024).

13. Колесов Д. И. Проблема «права на отключение»: европейский опыт. Текст: электронный // cyberleninka.ru: [сайт]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-prava-na-otklyuchenie-evropeyskiy-opyt> (дата обращения: 05.02.2024).

Жуков Даниил Александрович¹⁹,
науч. рук.: к. ю. н., доцент Рогалева Г. А.,
Московский государственный юридический университет
имени О. Е. Кутафина (МГЮА),
г. Москва, Россия

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕТИПИЧНЫХ ВИДОВ ЗАНЯТОСТИ: ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЫ, АУТСОРСИНГА И АУТСТАФФИНГА

Аннотация. Статья посвящена анализу ряда актуальных проблем в сфере нетипичной занятости. Широко распространены и продолжают распространяться такие нетипичные виды занятости как дистанционная (удаленная) работа, аутсорсинг, аутстаффинг. В связи с этим, правовое регулирование нетипичных видов занятости требует особой проработки для реальности обеспечения трудовых прав и гарантий лицам, занятым посредством такой организации трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовое право, нетипичная занятость, дистанционная (удаленная) работа, аутсорсинг, аутстаффинг

Введение

Процессы цифровизации и автоматизации, являющиеся частью глобализации, тесно вошли в нашу жизнь и затронули все сферы общественной жизни, в том числе и трудовые правоотношения. Одним из самых явных про-

¹⁹ Лауреат XI Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля (2024)

явлений такого влияния является возникновение новых видов занятости (дистанционная работа, временное направление работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников и другие).

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что общественный прогресс не стоит на месте – отношения в области труда также развиваются посредством трансформации институтов. Вызовы, с которыми сталкивается трудовое право сегодня, требуют более гибкого подхода в правовом регулировании. В настоящие дни распространяются с большими темпами нетипичные виды занятости (дистанционная работа, аутсорсинг, аутстаффинг). Существует ряд проблем в правовом регулировании этих видов занятости с точки зрения трудового законодательства. Целью настоящего исследования является выявление проблем в правовом регулировании дистанционной работы, аутсорсинга и аутстаффинга и предложение вариантов по их решению.

Основная часть

Активное внедрение дистанционной работы в организациях было связано с пандемией COVID-19 в 2020 году. В условиях пандемии и у работников, и у работодателей, особенно на начальном этапе, возникало множество вопросов по регулированию дистанционной работы, некоторые из них удалось решить при внесении крупных изменений в трудовое законодательство в 2020–2021 гг., а некоторые по-прежнему остались неурегулированными, носят спорный и дискуссионный характер.

Актуальным остается вопрос о возможности или невозможности заключения трудового договора о дистанционной (удаленной) работе с лицом, пребывающим за границей. Сторонники одной позиции придерживаются подхода о наличии такой возможности у работодателя, сторонники другой позиции в такой организации труда видят нарушения трудовых норм и противоречие трудовому законодательству.

Приверженцы первой позиции, к которым относится большинство практикующих юристов в области трудового права и судей, как правило, выдвигают следующие аргументы.

В первую очередь, это утверждение о том, что в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) отсутствует прямой запрет на заключение трудового договора о дистанционной работе с работником, находящимся за рубежом. К примеру, Л. В. Зайцева и О. А. Абакумова отмечают: «ТК РФ не содержит прямого запрета на работу из-за границы по трудовому договору о дистанционной работе». [1]. Полагаем, данное замечание справедливо, поскольку ни о каких исключениях или обстоятельствах, которые препятствуют установлению дистанционного режима работы с лицом, находящимся за пределами территории России, в ТК РФ нет ни слова. Последний устанавливает

принципы свободы труда, а метод трудового права подразумевает симбиоз государственных и договорных механизмов при регулировании трудовых отношений. Стороны вправе самостоятельно определять условия трудового договора при отсутствии императивных ограничений закона.

Следующий аргумент, который можно привести в защиту удаленной работы за границей, исходит из соотношения интересов работника и работодателя при установлении дистанционной работы. Для работодателя главное, чтобы дистанционный работник соблюдал режим рабочего времени, вовремя выполнял поставленные перед ним задачи, представлял отчеты о проделанной работе, то есть, выполнял свою работу надлежащим образом. При таком раскладе для работодателя не имеет принципиального значения вопрос, откуда дистанционный работник выполняет свою трудовую функцию, поскольку он исполняет свои обязанности в месте, которое работодатель чисто физически не способен контролировать напрямую.

Как отмечают специалисты из Федеральной службы по труду и занятости: «Дистанционная работа, как правило, предполагает возможность работника самостоятельно определять свое место нахождения, место выполнения работы, его независимость в этой части от воли работодателя» [2]. Такое правило действует, если дистанционному работнику не установлено рабочее место (например, домашний адрес работника или конкретный населенный пункт) в соответствии со ст.57 ТК РФ.

Не возникает претензий к такой категории работников и у Министерства финансов РФ. В своих разъяснениях по вопросам налогообложения ведомство лояльно относится к ситуациям, когда работник работает за рубежом, т.е. опосредованно через налоговое законодательство и его институты признает такую возможность [3]. Здесь мы считаем важным отметить, что работник, осуществляющий трудовую деятельность дистанционно из другой страны, может столкнуться с двойным налогообложением, что является своего рода риском для работника, однако вопросы уплаты налогов не входят в предмет регулирования трудового права.

Судебная практика по данному вопросу не единообразна, но большинство судей принимают позицию о том, что заключение трудового договора о дистанционной работе с лицом, находящимся за границей возможно. В принципе, решения судов являются практическим подтверждением значимости первого аргумента об отсутствии прямого запрета в ТК РФ на «удаленку» за рубежом.

Так, к примеру, в решениях судов можно встретить следующее обоснование: «Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает запрет на заключение трудового договора о дистанционной работе с иностранным гражданином, осуществляющим трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации» [4]. Санкт-Петербургский городской суд вы-

нес одно из знаковых решений по данному вопросу, отметив: «Трудовым кодексом предусмотрена возможность дистанционной работы и гражданин, проживая в США, не лишен права на трудоустройство на дистанционную работу к работодателю, расположенному в РФ» [5].

Мы находим такой подход верным, поскольку он является отражением диспозитивности в регулировании трудового права. В рамках договорного регулирования трудовых правоотношений недопустимо снижение уровня трудовых гарантий по сравнению с законом, ущемление трудовых прав работников. Дистанционная работа из другой страны, как правило, устанавливается по волеизъявлению работника, а не работодателя.

Существует и диаметрально противоположная позиция о незаконности такой работы, главными сторонниками которой являются Министерство труда и социальной защиты РФ (далее – Минтруд РФ) и Федеральная служба по труду и занятости. Ведомства многократно с 2015 г. обращали и продолжают обращать внимание, настаивая на том, что дистанционная работа за пределами РФ является нарушением трудового законодательства России.

Главным аргументом Минтруда РФ, а также другие сторонники данной позиции считают то, что «ТК РФ не предусматривает возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации, с иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации» [6]. Полагаем, что сторонники этой позиции, приводя такой аргумент, необоснованно смешивают понятия правовой неопределенности и правового запрета. Иными словами, не регулируется императивными нормами закона – не значит, что запрещено.

Другой аргумент Минтруда РФ сводится к тому, что при нахождении удаленного работника на территории другого государства «обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным» [7]. Минтруд РФ также указывает: «сотрудничество с лицами, находящимися за границей осуществляется в рамках гражданско-правовых договоров» [7].

На наш взгляд, такая рекомендация является своего рода поощрением скрытой занятости, поскольку при нахождении работника в другой стране, правовая сущность отношений между работником и работодателем не меняется, эти отношения по внутреннему содержанию продолжают быть трудовыми и не трансформируются в гражданско-правовые. А соответственно такая рекомендация наталкивает на подмену трудового договора гражданско-правовым, что недопустимо.

Также в Минтруде РФ полагают: «порядок вступления в трудовые отношения и осуществление постоянной трудовой деятельности за пределами

Российской Федерации регулируются законодательством того государства, в котором работник намеревается данную деятельность осуществлять» [8]. Получается, что в ведомстве обращают внимание лишь на место нахождения работника, а факт нахождения работодателя на территории РФ почему-то игнорируется. Заметим также, что Минтруда РФ не делает никаких оговорок для граждан РФ, а говорит о невозможности заключения такого договора вообще с любыми лицами независимо от наличия или отсутствия гражданства РФ.

Некоторые судьи оперируют разъяснениями Минтруда РФ при вынесении решений и признают увольнение работника законным в связи с переездом за границу, даже когда такой переезд был изначально санкционирован работодателем [9]. Таким образом, неоднозначность судебной практики свидетельствует о наличии пробела в правовом регулировании данного вопроса.

Рассматривая аргумент Министерства труда РФ, касающийся невозможности расследования несчастного случая в отношении дистанционного работника, находящегося за границей, мы обращаем внимание на отдельные несовершенства норм института охраны труда, действующих в отношении дистанционного работника.

Нормы охраны труда в основном рассчитаны на регулирование отношений в рамках традиционной занятости. Для работодателей установлены изъятия в отношении обязанностей по охране труда дистанционных работников, действует ст. 312.7 ТК РФ.

Что касается расследования несчастного случая, в этой части ТК РФ не предусматривает единой методики расследования несчастных случаев с дистанционным работником. Большие вопросы вызывает применение на практике положений ст. 228 ТК РФ, предусматривающей обязанности работодателя при несчастном случае, а конкретно – реализация этих норм в отношении дистанционного работника.

В частности, непонятно, каким образом работодатель должен организовать немедленное оказание первой помощи пострадавшему и доставку его в медицинскую организацию в случае необходимости. Думаем, что если у удаленного работника возникнет необходимость в вызове медицинского работника или скорой помощи, он сделает это самостоятельно, это не зона ответственности работодателя.

Затруднительна для применения на практике и следующая обязанность работодателя: принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц. Данная обязанность направлена на обеспечение безопасности работника при выполнении трудовой функции в месте, находящемся под контролем работодателя, в то время как дистанционный работник выполняет свои трудовые функции вне места прямого контроля со стороны работодателя. С учетом дистанционного характера работы это сделать невозможно.

То же самое можно сказать об обязанности работодателя обеспечить сохранность обстановки, при которой произошел несчастный случай (в т. ч. путем составления схем, фотографирования, видеосъемки). В условиях дистанционного труда эта обязанность не выполняема.

Аналогичный взгляд на данную проблему можно встретить и в научной литературе. Так, А. М. Куренной отмечает: «многие обязанности работодателя в сфере охраны труда объективно не могут быть им выполнены, например, обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочем месте, принять меры по предотвращению аварийных ситуаций. Соответственно, работник сам должен позаботиться о безопасности своей трудовой деятельности» [10].

Полагаем, что такой подход является рациональным, работодатель не может полноценно исполнять обязанности по охране труда, когда работник находится вне зоны его контроля. С учетом изложенного, непонятно, какая принципиальная разница при охране труда дистанционного работника находящегося на территории РФ, но в другом субъекте РФ, и дистанционного работника, который находится за границей.

Таким образом, напрашиваются два вывода: во-первых, обязанности работодателя в области охраны труда по расследованию несчастного случая в отношении дистанционного работника труднореализуемые или нереализуемые вовсе, имеют декларативный характер, даже когда дистанционный работник находится в соседнем субъекте. Считаем, что данные положения нуждаются в корректировке с учетом дистанционного характера работы. Во-вторых, неубедительно обосновывать запрет дистанционной работы из за- границы, ссылаясь на нормы охраны труда.

Многие ученые выступают с критикой позиции Минтруда по данному вопросу. Как отмечают, например, О. А. Кожевников и М. В. Чудиновских: «указанная позиция представляется ошибочной, так как в этом случае существенно сужается круг прав, гарантий и компенсаций для работников» [11].

Мы полностью поддерживаем данную позицию. Во-первых, дистанционная работа уже вышла за пределы географических границ разных стран, то есть носит межгосударственный характер. Распространены ситуации, когда работодатель и работник находятся в разных странах. Во-вторых, дистанционный работник, даже если он находится за пределами РФ, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, оплату листа временной нетрудоспособности, оплату времени простоя (на время ремонта оборудования, необходимого для работы) и т.д. Оформление отношений по гражданско-правовому договору, как это рекомендует делать Министерство Труда РФ, лишает работника указанных трудовых гарантий.

В текущей ситуации, как нам представляется, с учетом системного толкования ст. 10, ст. 11 и ст.13 ТК РФ можно говорить о том, что выполнение работы по трудовому договору на территории иностранного государства

возможно, однако такие трудовые отношения в зону действия российского трудового законодательства автоматически не попадают.

В случае если в качестве места работы выступает организация на территории Российской Федерации, то на дистанционного работника, с нашей точки зрения, должны распространяться нормы российского трудового законодательства, даже если он находится за рубежом. Соответственно, необходимо определить в ТК РФ такую возможность заключения трудового договора по правилам гл.49.1 ТК РФ.

Если в качестве места работы будет определена территория иностранного государства, мы считаем, что заключить трудовой договор об удаленной работе в соответствии с правилами главы 49.1 ТК РФ и применять российское трудовое право к возникшим отношениям будет можно, только если РФ заключит соответствующий международный договор с таким государством. Без заключения международного договора в данной ситуации нельзя говорить о возможности применения российского трудового законодательства, в этом случае вступают в силу законы иностранного государства, на территории которого определено место работы дистанционного работника. Также международный договор способен устранить риски двойного налогообложения работника, о которых мы упомянули выше.

Наряду с дистанционной (удаленной) работой наша страна столкнулась с популяризацией и других видов нетипичной занятости: аутсорсинга и аутстаффинга. Правовое регулирование этих видов нетипичной занятости остается неразвитым и в настоящее время.

Под аутсорсингом следует понимать передачу компанией на обслуживание сторонней (внешней) организации своих непрофильных функций. В случае аутсорсинга компания-исполнитель выполняет определенные переданные ей функции в рамках гражданско-правового договора, работники же, как правило, состоят с компанией-исполнителем в трудовых отношениях на основании трудового договора.

Под аутстаффингом следует понимать временное предоставление работников (персонала) специальным уполномоченным субъектом – работодателем для выполнения работниками в соответствии с их квалификацией работы, обусловленной трудовым договором. К аутстаффингу прибегают организации, которые имеют ограничение численности штатных работников, однако объем выполняемых работ требует большего количества сотрудников.

Общим для данных форм трудовой деятельности является многосторонность отношений: работник, организация-заказчик (принимающая сторона) и организация-аутстаффер (направляющая сторона).

В российском трудовом законодательстве легальные понятия аутсорсинга и аутстаффинга отсутствуют. Гражданское законодательство также не выделяет самостоятельных договоров аутсорсинга и аутстаффинга.

Как справедливо утверждает Н. А. Яковенко: «Разница между аутсорсингом и аутстаффингом заключается также в порядке составления договора. С аутсорсинговыми агентствами, заказчик заключает полноценный договор оказания услуг по нормам ГК РФ. При взаимодействии с аутстаффинговыми компаниями, заключается соглашение о найме временных работников. Порядок взаимодействия заказчиков и исполнителей регулируется ТК РФ и Законом о занятости» [12]. В этой связи с точки зрения трудового права аутстаффинг представляет большой интерес.

Анализ правового регулирования показывает, что отношения по аутстаффингу имеют трехзвенную структуру. «Первое звено в этой структуре – это отношения между организацией-заказчиком и организацией-аутстаффером, они лежат в плоскости предмета гражданского права и регулируются гражданско-правовым договором. Второе звено – это отношения между организацией-аутстаффером и работником. Они уже находятся в зоне действия трудового права и опосредуются трудовым договором. Третье звено – это отношения между работником и организацией-заказчиком» [12], они не регулируются конкретной отраслью права, но работник все равно находится в подчинении от своего фактического работодателя.

Ключевой проблемой при реализации аутстаффинга в России, по нашему мнению, является его механика, подразумевающая вывод работника из-под сферы прямого действия трудового законодательства, что делает работника еще более слабой и уязвимой стороной с точки зрения гарантий трудовых прав. Соответственно, возникает необходимость в разработке и применении специального законодательства, которое бы комплексно регулировало бы трехсторонние отношения. На данный же момент мы имеем ситуацию, когда каждое звено в этих многосторонних отношений регулируется отдельной отраслью права, что не может по эффективности заменить единое комплексное регулирование.

На комплекс проблем правового регулирования аутстаффинга обращается внимание и в научной литературе. Например, Т. Ю. Коршунова выделяет следующие проблемы в правовом регулировании: «При применении данной формы занятости права заемных работников защищены законодательством в гораздо меньшей степени. У таких работников нет гарантий постоянной занятости, они не пользуются в полном объеме льготами и преимуществами, предоставляемыми работникам законодательством о труде, их участие в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений существенно сужается (а иногда – исключается). Условия труда таких работников зачастую отличаются от условий труда основного персонала» [13].

В продолжение указанных проблем можно выделить комплекс проблем, связанных с обеспечением охраны труда работников, временно направленных по договору о предоставлении персонала. Фактический работодатель

(принимающая сторона) в области охраны труда несет лишь обязанности по расследованию несчастного случая с работником, так как отношения между ними не являются трудовыми, а значит, за охрану труда отвечает законный работодатель (предоставляющая работников сторона), с которой у работника трудовой договор. Предоставляющая сторона, в свою очередь, не может полноценно обеспечить и проконтролировать соответствие условий труда установленным требованиям, поскольку работы выполняются на территории принимающей стороны.

Можно утверждать, что, как и в случае с дистанционными работниками, при аутстаффинге сложности в области охраны труда обусловлены выполнением работником трудовой функции вне зоны контроля работодателя. В настоящее время эта проблема решается исключительно договорным путем, но, по нашему мнению, необходимы разработка и закрепление императивных норм в законе, которые бы регулировали данный аспект, чтобы повысить гарантии временно предоставляемых работников в области охраны труда.

Удаленность выполнения работ порождает сложности не только в охране труда, но и в привлечении работника к материальной и дисциплинарной ответственности. Фактический работодатель (принимающая сторона) по договору аутстаффинга не может напрямую привлекать работника к этим видам ответственности, поскольку между данными сторонами отсутствуют трудовые отношения.

С 1 сентября 2024 года утрачивает силу ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1, которая содержала ряд норм, регулировавших отношения по временному предоставлению персонала. В новом федеральном законе о занятости аналогичные нормы, которые бы регулировали эти отношения, отсутствуют, а в ТК РФ утрачивающие силу нормы не включены. Мы считаем, что это создает огромный правовой вакуум в регулировании труда персонала, предоставляемого на время. Данное обстоятельство также подтверждает наши доводы о необходимости принятия специального федерального закона для осуществления единого регулирования в области аутсорсинга и аутстаффинга.

Заключение

Подводя итоги, отметим, что проведенное исследование свидетельствует о наличии пробелов правового регулирования нетипичных форм занятости: дистанционной работы, аутсорсинга и аутстаффинга.

1. В рамках удаленной работы требуется внесение в ТК РФ изменений, касающихся регулирования обязанностей работодателя в области охраны труда в отношении дистанционного работника.

2. Предлагается дополнить ст. 11 ТК РФ частью следующего содержания: «За пределами территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием граждан РФ, иностранных граждан, лиц без гражданства, если их место работы находится (определено) на территории Российской Федерации».

3. Для дальнейшего развития международного сотрудничества в сфере занятости с учетом применения форм дистанционного труда необходимы разработка и заключение международных соглашений с другими государствами, чтобы российские компании имели возможность привлекать иностранных специалистов в передовые отрасли (например, IT-сфера).

4. Для более полного регулирования аутсорсинга и аутстаффинга необходимо разработать отдельный федеральный закон. В рамках данного федерального закона надлежит дать легальные определения аутсорсинга и аутстаффинга, чтобы окончательно отграничить данные формы от заемного труда, который запрещен, а также осуществления комплексного регулирования таких отношений с учетом их многосторонности.

4.1. Также, исходя из трехсторонней системы отношений, складывающихся при некоторых атипичных видах занятости (аутсорсинге аутстаффинге и другие), необходимо определить, какие обязанности и права имеет фактический работодатель (принимающая сторона) в отношении работников, а какие права и обязанности несет основной работодатель с учетом общих положений ТК РФ.

4.2. На компанию, использующую труд работников в рамках договора об аутстаффинге, необходимо возложить обязанности по охране труда, поскольку именно на территории организации-получателя работники осуществляют трудовую деятельность.

4.3. В целях защиты прав предоставляемых работников по договору о предоставлении персонала необходимо внести ряд гарантий. В частности, запретить фактическому работодателю (принимающей стороне) применять к работнику штрафные санкции, сверхурочную работу, направлять работника в командировку. Время простоя не по вине работника при таких формах занятости подлежит оплате в соответствии общими положениями ТК РФ законным работодателем (направляющей стороной).

Список цитированных источников

1. Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестн. Том. гос. ун-та. Право. 2021. №464. С.243. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-mobilnost-i-transgranichnaya>

distantcionnaya-rabota-nastupivshaya-realnost-i-pravovaya-neopredelennost (дата обращения: 15.03.2024).

2. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17.04.2021 № ПГ/08368-6-1 О включении в трудовой договор о дистанционной работе дополнительного условия о взаимодействии сторон трудовых отношений // СПС Консультант Плюс.

3. Письмо Департамента налоговой политики Минфина России от 16.09.2022 № 03-04-06/89789 «Об НДФЛ с вознаграждения по трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе за пределами территории РФ» // Время бухгалтера. URL: <https://www.v2b.ru/documents/pismo-minfina-rossii-ot-16-09-2022-03-04-06-89789/> (дата обращения: 15.03.2024).

4. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 24.12.2020 № Ф08-10403/2020 по делу № А20-4914/2019 // СПС КонсультантПлюс.

5. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 2 июня 2020 г. № 33-8432/2020 по делу № 2-5677/2019 // СПС КонсультантПлюс.

6. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245 // СПС КонсультантПлюс.

7. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 июля 2016 г. № 17-3/В-292 // СПС КонсультантПлюс.

8. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.02.2022 № 14-4/10/В-1848 // СПС КонсультантПлюс.

9. Решение Кунцевского районного суда по делу № 02-2938/2023 от 30.06.2023 // СПС КонсультантПлюс.

10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М.: Норма; Инфра-М, 2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. Кожевников О. А., Чудиновских М. В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2020. № 3. С. 563–583.

12. Яковенко Н. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: проблемы правового регулирования в России // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2022. № 1(51). С. 127–131. EDN KHEUFJ

13. Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. № 6. С. 7–30.

Капырин Иван Игоревич,
науч. рук.: Филиппова М. В., к. ю. н., доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия

ПРАВОВОЙ СТАТУС СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ И СРАВНЕНИЕ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТОДАТЕЛЯ В РОССИИ И ВО ФРАНЦИИ

Аннотация. Целью работы является анализ правового статуса работодателя, а также видов субъектов, которые являются работодателями в российском трудовом законодательстве и этих же аспектов, находящихся свое отражение во Французском законодательстве, для проведения дальнейшего сравнительного анализа. Этот анализ поможет понять, какие отличия есть между предложенными правовыми системами, и постараться выделить наиболее положительные аспекты одной и другой для того, чтобы попытаться интегрировать их в другую модель.

Актуальность работы заключается в том, что анализ и сравнение двух различных правовых систем позволяет выделить основные сходства и различия между ними, что впоследствии, может быть, даст возможность привнесения чего-то нового в каждый из подходов. К тому же, на основе ошибок и неполноты других законодательных систем, можно изучить все упущения, впоследствии выработав некую «идеальную», или стремящуюся к таковой, базу, на которой будет основываться трудовое право. В частности, это касается таких субъектов трудовой деятельности, как работодатель, и их правового положения в системе трудового права, что и является темой моей курсовой работы.

Ключевые слова: правовой статус, работодатель, предприниматель, субъект трудового права.

Введение

Трудовое законодательство регулирует отношения между работниками и работодателями, которые предполагают выполнение определенных трудовых обязанностей. Работодатель является одним из основных субъектов трудовых отношений и обладает определенным правовым статусом.

Правовой статус работодателя определяется нормами трудового законодательства и включает в себя ряд основных положений. Прежде всего, работодатель обладает правом на организацию и управление процессом производства или предоставления услуг. Он принимает решения, связанные с наймом, увольнением и расстановкой кадров, а также определяет условия работы, размер заработной платы и другие социальные гарантии.

Основная часть

Виды работодателей в России

Легальное определение работодателя, отраженное в ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), включает в себя юридических лиц, вне зависимости от формы собственности и организационно-правовой формы. Обладая статусом юридического лица, такие организации имеют в соответствии с Гражданском кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ) определенные качества, и прежде всего наличие имущества, значимые для обладания трудовой правосубъектностью, то есть потенциально реализуемой возможностью осуществлять прием граждан на работу, заключая с ними трудовые договоры.

Одной из отличительных особенностей, которая присуща именно юридическим лицам, как работодателям, является наличие у них так называемой специальной правоспособности. Данная специфика проистекает из того факта, что у таких больших организаций имеются специальные цели и задачи, в соответствии с их уставами, то есть они все направлены на достижение и выполнение данных установок, хотя, конечно, исходя из данного в законе определения, любая предпринимательская деятельность направлена на систематическое извлечение прибыли.

Для достижения таких целей организации проводят широкий спектр действий, направленных на подготовку, а также переподготовку кадров, с целью улучшения производительности и других показателей. Так, например, крупные фирмы перманентно направляют своих сотрудников на курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки. Организация должна быть зарегистрирована в соответствии с законодательством и обладать определенными правами и обязанностями как юридическое лицо. Оно несет юридическую ответственность за свои действия, включая трудовые отношения.

К тому же, юридические лица, в соответствии со статьей 55 ГК РФ, имеют возможность и право создавать представительства и иные обособленные структурные подразделения. Такие подразделения хоть и не являются сами по себе работодателями, вместе с тем, на основании локальных нормативных актов или специальных положений о таких подразделениях, филиалам могут быть делегированы те или иные права и обязанности работодателя. Руководители таких структурных подразделений уполномочены выполнять функции работодателей, например, при приеме на работу, проведении собеседований и иных функций непосредственного работодателя.

Заключение договоров – это одна из основных и превалирующих функций работодателя как субъекта трудового права, она является более распространенной у юридических лиц, чем у работодателей – физических лиц.

Эта закономерность вызвана тем простым обстоятельством, что для выполнения прямо поставленных задач, необходимо намного больше персонала, в связи с этим, такие организации предоставляют в разы больше вакантных рабочих мест, тем самым, понижая уровень безработицы в стране. По информации ведущих информационных каналов, безработица в России составила менее 3 процентов, снизившись в почти 80 регионах страны.

После того, как сотрудник был принят на работу, у работодателя появляется обусловленное производственными факторами право, которое можно назвать и обязанностью, управления своим персоналом. В это понятие входит регулирование деятельности, осуществляемой работниками, принятыми в организацию, с целью наиболее эффективного достижения целей, поставленных перед ними. Что же касается Франции, там, например, нельзя увольнять беременных женщин. К тому же, к этим гарантиям относится охрана труда, то есть работодатель обеспечивает безопасные условия для осуществления предусмотренной деятельности, ну и, конечно, четко установленное и прописанное рабочее время.

Вся эта совокупность обязанностей для работодателя – юридического лица создает определенную систему сдержек и противовесов, наделяя более слабую сторону трудовых правоотношений, то есть работника, являющегося единоличным участником отношений, в отличие, например, от большой корпорации, объемом гарантий, способствующих защите своей позиции.

Для определения работодателей – физических лиц, которые в силу различных обстоятельств способны быть таковыми, стоит обратиться к положениям ГК РФ. По общему правилу, работодателем – физическим лицом является лицо, достигшее возраста 18 лет, являющееся полностью дееспособным, то есть не ограниченным судом в правах. Второе обстоятельство явно свидетельствует о том, что дееспособность – неотъемлемая составляющая правоспособности работодателя. Однако лица, не достигшие положенного возраста, тоже могут быть работодателями. Для этого была введена система попечительства, в случае с ограничением дееспособности, и опеки, в случае признания судом лица недееспособным.

В определенных законодательством случаях, по такому же принципу исключений, отпадает и условие о возрасте, например, в отношении лица, которое вступило в брак до наступления совершеннолетия, и считается эмансипированным, т. е. обладающим полной дееспособностью. Такая деятельность осуществляется при наличии согласия родителей или законных представителей, а также наличия у данного лица собственного заработка, будь это определенная плата за труд, стипендия или иные доходы. В таком случае, эти лица имеют право заключать договоры и быть работодателями, начиная с возраста 16 лет.

Виды работодателей во Франции

Французское законодательство выделяет несколько видов работодателей. К ним относятся *les personnes physiques*, что с французского языка переводится как физические лица, и юридические лица – *les personnes morales*. Если немного отойти от темы и углубиться в этимологию французского слова «*morale*», то его первоначальным значением является нравственный, моральный. То есть понятие юридического лица во французском языке фактически обозначает «человек нравственный, моральный», дефиниция понятия приводится через призму нравственного лица.

К юридическим лицам относятся различные организации, зарегистрированные в качестве юридических лиц, в зависимости от форм собственности. Эти виды прописаны в Гражданском кодексе Франции, они немного разнятся с теми, которые есть в Российском праве. Также существуют такие работодатели, как иностранные компании. Это компании, имеющие представительства, филиалы или дочерние компании во Франции, они также могут выступать в качестве работодателей в соответствии с французским законодательством.

Последним видом работодателя в соответствии с французским законодательством являются частных лиц. Физические лица, нанимающие работников для осуществления своей деятельности, также могут быть признаны работодателями во Франции. Это такие же индивидуальные предприниматели, осуществляющие свою деятельность на основе закона. Во Франции существует специальный закон об индивидуальных предпринимателях, регулирующий их деятельность. Наряду с ним выступают физические лица, нанимающие работников для выполнения или помощи в выполнении задач, касающихся повседневного быта.

Для того, чтобы стать предпринимателем во Франции, после выбора формы предприятия, его регистрации в установленном законом порядке, которая включает в себя выбор соответствующего статуса юридического лица, формы собственности, необходимо произвести регистрацию торгового наименования, открыть банковский счет и осуществить последующую регистрацию в налоговых органах, например, в случае с частным лицом, получающим статус ИП, а также подготовку уставных и иных документов, необходимых для создания предприятия. Остальные условия аналогичны тем, которые существуют в российском законодательстве, то есть возраст, дееспособность, гражданство.

Сравнение видов работодателей

Исходя из всего вышесказанного получается, что система, которая действует в России, фактически идентична той, которая закреплена во французском законодательстве. В обеих странах работодателями могут быть юриди-

ческие лица, а также физические лица, охватывающие индивидуальных предпринимателей и лиц, нанимающих работников для выполнения личных нужд. Важным отличием в субъектах является различие в формах собственности у юридических лиц, во Франции в гражданском кодексе закреплены свои виды возможных юридических лиц, которые могут выступать в качестве работодателей. Эти виды во многом не схожи с моделью, представленной в российском законодательстве, хотя, конечно, основополагающие концепции, такие как ООО или АО, сохранены в обеих странах. Например, во Франции существуют, так называемые, социальные предприятия (*entreprise sociale et solidaire*), которые объединяют предпринимательскую деятельность с социальной миссией и общественной ответственностью.

Что же касается в принципе возможности быть предпринимателем, то здесь тоже проявляется схожесть. В обеих странах нужна полная дееспособность, достижение определенного возраста, а также наличие гражданства страны либо разрешения на осуществление соответствующей деятельности. В данном случае могут различаться только основания эмансипации гражданина, не достигшего возраста 18 лет, когда ввиду обстоятельств оно может считаться полностью дееспособным. Это различие обусловлено тем, что в России эмансипация не существует в классическом смысле, как во французском праве. Вместо этого российское законодательство предусматривает возможность признания полной дееспособности лиц, достигших определенного возраста, то есть 18 лет, без необходимости получения согласия родителей или опекунов. Дееспособность достигается автоматически по достижении определенного возраста, а не через юридический процесс эмансипации. Однако, несмотря на отсутствие классического понятия эмансипации, в российском правовом порядке существует аналогичный процесс, когда лицо, вступив в брак после 16 лет, признается полностью дееспособным.

Из сходств и различий, касающихся возможности осуществлять предпринимательскую деятельность, а также быть работодателем, были выделены основные аспекты. Как вывод стоит сказать, что историческое развитие оставило неизгладимый след на том, что есть сейчас в трудовом законодательстве обеих стран. В зависимости от направленности взглядов того или иного правителя в прошлом, перенимались определенные особенности строения правоотношений в разных странах. Так, Российское законодательство, опираясь в различные периоды времени на пример развития западной цивилизации, например, в эпоху Петра I, переняло и приспособило множество веяний, распространенных в европейском правовом порядке. Этим и обусловлено малое количество различий между ними, так как основные вехи развития сохранились, но были слегка изменены для приспособления к устоявшемуся законодательному порядку.

Особенности правового статуса работодателя в России в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами

Все основные права и обязанности работодателя закреплены в 22 статье Трудового кодекса. К ним, например, стоит отнести все обязанности, начиная от самого начального этапа, то есть регистрации, до самого финального – ликвидации юридического лица. Однако сначала поговорим о первоначальных обязанностях, проявляющихся еще на стадии подготовки к возникновению субъекта трудовых правоотношений

Работодатель должен быть зарегистрирован в соответствии с законодательством Российской Федерации. Это может включать регистрацию как юридическое лицо (например, общество с ограниченной ответственностью, акционерное общество) или как индивидуального предпринимателя.

После того, как лицом была осуществлена регистрация в порядке, установленном законом, должно быть произведено лицензирование деятельности. В зависимости от вида деятельности, работодатель может быть обязан получить специальные лицензии или разрешения для осуществления определенных видов предпринимательской деятельности.

Из первых двух, так скажем, допроцессуальных обязанностей, проистекает последующая - предоставлять социальные гарантии и страхование работников, включая медицинское, пенсионное, и другие виды социальной поддержки. Работодатель также обязан соблюдать все нормы и требования, установленные трудовым законодательством, включая рабочее время, отпуска, дополнительные гарантии и другие права работников.

Производственный процесс нуждается в постоянном, бдительном наблюдении, чтобы продолжать перманентно функционировать ему необходимо санирование. В период деятельности меняются различные составляющие одного целого. В связи с этим на работодателя возложено немалое количество обязанностей и прав, которые напрямую связаны с трудовой деятельностью.

Для начала происходит прием на работу, работодатель либо самостоятельно, либо при помощи уполномоченных лиц проводит собеседование. В процессе дальнейшей деятельности, уже после приема сотрудника на работу, у работодателя появляются последующие обязанности. Работодатель должен обеспечить своих сотрудников необходимым оборудованием, инструментами и материалами для выполнения рабочих обязанностей. Все эти меры вкуче направлены также на обеспечение безопасных условий труда для сотрудников, предотвращение производственных травм и профессиональных заболеваний, соблюдая требования по охране труда.

Для повышения уровня квалификации, заинтересованный работодатель отправляет своих сотрудников на курсы повышения квалификации или в другое место для обмена опытом, такая практика всегда является положи-

тельной, так как повышает статус компании, позволяя работать с большей производительностью.

Все действия, совершаемые работником, идут к достижению материальной цели, то есть получению заработной платы и, может, даже премий. Выплата заработной платы, прописанной в трудовом договоре, является фундаментальной обязанностью работодателя. Она выплачивается своевременно и полностью. Также могут быть предусмотрены премии, которые выплачиваются за продуктивный труд, принесший плоды для развития компании или для получения ею прибыли.

Особенности правового статуса работодателя во Франции

Во Франции, как я уже ранее сказал, права и обязанности работодателя зиждутся на тех же принципах, что и в России. Работодатель несет функцию контролирующую, то есть он нацелен на максимальное достижение результата, выполняя разнообразные действия, в соответствии с законом, но перечень этих действий зачастую представлен в одинаковом объеме, что является попыткой создать равенство между правовым статусом работодателя и работника.

Во Франции действует сложный комплекс трудовых законов. Помимо Трудового кодекса, который обладает верховенством по отношению к иным источникам, регулирующего основные аспекты правоотношений, существуют также коллективные соглашения между работодателями и некоторым числом сотрудников, которые направлены на уточнение основных положений, касающихся условий труда для определенной отрасли, к этому добавляются еще и отраслевые соглашения.

Во французской системе работники довольно часто выбирают некого представителя, который общается с работодателем по ключевым вопросам, волнующих коллектив в целом. Такие представители ведут переговоры, консультируются, узнают перспективы развития предприятия у работодателя, чтобы передать их. Для работодателя такие вопросы представителей являются обязательными, то есть они не могут отказаться от проведения консультации по основным вопросам.

Все основные права и обязанности, которые есть и в России, во Франции также представлены. Во французском Трудовом кодексе наличествует одна особенность, которая присуща работодателям и закреплена в качестве его обязанности.

«L'employeur doit protéger la dignité de son employé». Эта фраза обозначает, что одной из важнейших обязанностей работодателя, а их всего 4: предоставлять работу, платить за нее, защищать безопасность и здоровье, является вот эта – обеспечивать защиту достоинства работника.

Во Франции запрещено увольнять беременных женщин в период течения беременности, они защищены законом. Их место сохраняется с момента заявления о беременности до окончания декретного срока. Если беременная женщина остается работать, то по рекомендации врача, которые работодатель обязан учитывать, он должен обустроить ее рабочее место в соответствии с предписаниями, а также, если нужно, сократить рабочее время для данного сотрудника без снижения заработной платы. Такая же система гарантий существует и для отцов, которые могут вместо матери осуществлять первоначальный присмотр за ребенком. Единственное отличие, у мужчин декретный срок чуть меньше, чем у женщин, составляя 25 дней с момента рождения ребенка.

Во Франции система обязанностей фактически построена на 4 базисных положениях, которые я ранее называл. В них вкладываются все остальные смежные положения. В российском же случае весь перечень содержится в ТК РФ, где он установлен и прописан. Там существует более развитая система социальной защиты прав работников. Это было подтверждено, на примере гарантий, предоставленных беременным, а также отцам, которые следят за ребенком после его рождения. Также, если возвращаться к аргументам о социальных гарантиях, то во Франции есть выплаты, предусмотренные при расторжении трудового договора на неопределенный срок, например, пособие о социальных выплатах от безработицы, являются важнейшей чертой, определяющей направление трудовых отношений во Франции.

Заключение

Анализ научной литературы, а также судебной практики позволил мне сделать вывод о том, что французское законодательство больше стремится к социальному развитию трудовых отношений, в частности, к обеспечению гарантий, а российское направлено на более сбалансированный подход, то есть в обоих правовых порядках существует устоявшаяся система сдержек и противовесов, защищающая в полной мере работника, так как работодатель является более развитым субъектом, обладающим большей процессуальной мощностью, но во Франции социальная защита превалирует над остальными показателями, а в России эта система адаптирована под внутренние реалии.

Государственное вмешательство в трудовые отношения во Франции более активно и охватывает более широкий спектр, что отражается в более высоких стандартах социальной защиты и прав работников. Если говорить более конкретно, то французское законодательство имеет больше значимых нюансов, защищающих работников, однако в российском праве тоже работник, являясь слабой стороной, обеспечен множественными существенными гарантиями, ограничивающими работодателя и не допускающих проявление произвола со стороны работодателя.

Во Франции вся структура строится на четырех основных обязанностях работодателя, толкую которые, составляется полный перечень, в то время как в России, все они прописаны в Трудовом кодексе. Во Франции много различных форм собственности, позволяющих лицу стать предпринимателем, но в то же время в России и во Франции возможности стать предпринимателем примерно одинаковые.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // СПС «Консультант Плюс»
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс»
3. Le code du travail 1973 (en version de 2024) // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr> (дата обращения: 01.04.2024).
4. Предпринимательское право: учебник: в 2 т. // А. Ю. Бушев, О. А. Городов, Д. А. Жмулина и др.; под ред. В. Ф. Попондопуло. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2023. Т. 1. 624 с. // СПС «Консультант Плюс»
5. Ершова И. В., Аганина Р. Н., Козина Е. А. Предпринимательское право. Правовое сопровождение бизнеса: учебник для магистров. М.: Проспект, 2020. 848 с. // СПС «Консультант Плюс»
6. Морозов, Г. Б. Правовое регулирование предпринимательской деятельности: учебник и практикум для вузов // Г. Б. Морозов. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024. 457 с. URL: <https://urait.ru/bcode/539575> (дата обращения: 01.04.2024).
7. Grandguillot Dominique, L'essentiel du droit du travail // Grandguillot Dominique, Jean-Philippe Tricoit. Paris, 2024. 206 p. URL: <https://www.lgdj.fr/l-essentiel-du-droit-du-travail> (дата обращения: 01.04.2024).
8. Péliissier J. , Jeammaud A., Lyon-Caen A., Dockès E. Les grands arrêts du droit du travail. Paris, 2008. 970 p. URL: <https://www.lgdj.fr/les-grands-arrets-du-droit-du-travail> (дата обращения: 01.04.2024).
9. Mestre J., Pancrazi-Tian M.-È. Droit commercial. Paris, 2021, 31e éd. 684 p. URL: <https://www.lgdj.fr/droit-commercial> (дата обращения: 01.04.2024).
10. Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учеб. пособие. М.: Деловой двор, 2011. 117 с. // СПС «Консультант Плюс».

Лаврова Алина Николаевна,
науч. рук.: Демидов Н. В., к. ю. н., доцент,
Национальный исследовательский
Томский государственный университет,
г. Томск, Россия

НОВЫЕ ФОРМЫ ПРЕКАРИЗОВАННОЙ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. В работе анализируются новые формы прекаризованной (неустойчивой) занятости, возникшие в последние 10 лет, и потенциальная возможность их регламентации российским трудовым правом с сохранением в неизменном виде институтов общей части Трудового кодекса РФ. Дается оценка степени прекаризации отклоняющихся от стандартных коллективных форм трудовых отношений. Выявляются причины существования прекаризованной занятости. Предлагаются возможные варианты сглаживания незащищенного положения работника в условиях объективной невозможности полного отказа от прекарных форм труда.

Ключевые слова: неустойчивая занятость, трудовой договор с нулевым рабочим временем, совместный труд, коллективный работодатель.

Введение

Тема настоящей научной работы имеет особую значимость в связи с появлением новых форм неустойчивой занятости в современных условиях и их широким применением работодателями в целях наиболее выгодной эксплуатации работников и уклонения от ответственности.

Цель исследования – анализ особенностей отдельных форм прекаризованной занятости неизвестных российскому трудовому законодательству и оценка рисков их легализации, а также выявление признаков неустойчивой занятости в коллективных формах трудовых отношений и способов их нивелирования.

В работе использованы как общенаучные, так и специальные методы научного познания: анализ, синтез, дедукция, индукция, сравнительно-правовой, комплексный, формально-юридический.

Анализ научной литературы свидетельствует об изучении проблемы прекаризованной занятости в рамках социологических и экономических исследований, однако правовые аспекты данной проблемы и пути ее преодоления не получили достаточной разработанности в науке трудового права.

Основная часть

Прекарная занятость в общем смысле означает неустойчивую занятость (англ. – «precarious employment», т. е. сомнительная, рискованная, ненадежная и т. д.). В социологических исследованиях под ней понимается «специфический вид трудовой деятельности в условиях неопределенности социально-экономического положения работника, выражающийся в полной или частичной неоформленности трудовых отношений» [1, с. 35].

В рамках экономических изысканий основной акцент в определении неустойчивой занятости сводится к «утрате работником стандартных трудовых отношений и включением в нее безработицу, неформальную занятость в теневой экономике» [2, с. 93].

В настоящем исследовании речь о прекаризованной занятости будет вестись с точки зрения узкого подхода, принимающего во внимание исключительно те формы занятости, которые возникают в рамках оформленных трудовых отношений, однако модифицированных в результате негарантированности ряда прав работника. Именно таковы особенности вновь возникающих форм прекариата.

В качестве показателей прекарной занятости на международном уровне называются «низкая, нестабильная заработная плата, слабая защищенность работника от прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к социальной защите и льготам, трудовой стабильности (срочность трудового договора или выполнение работы по потребности работодателя), множественность, как следствие, неопределенность работодателя, препятствия для вступления в профсоюзные объединения и присоединения к коллективному договору» [3, с. 27].

Таким образом, сущность прекаризованной занятости заключается в ущемлении прав работника или их неполноценном предоставлении работодателем как в легальной, так и в нелегальной форме.

Особый научный интерес среди новых форм прекарной занятости представляют работа по вызову («трудовой договор с нулевым рабочим временем»), коворкинг («совместный труд») и работа у фактического коллективного работодателя.

Трудовой договор «с нулевым рабочим временем» – это «длящееся трудовое правоотношение между работником и работодателем, при котором работодатель не обязан постоянно предоставлять работнику работу» [4, с. 100]. Такие договоры не устанавливают фиксированной продолжительности рабочего времени. Следует отметить, что данная форма занятости не предусмотрена ТК РФ и при этом противоречит ч. 2 ст. 57 и ч. 2 ст. 92 ТК РФ, в соответствии с которыми режим рабочего времени и его продолжительность обязательно устанавливаются трудовым договором. Особенно широко

указанная форма занятости получила распространение в Великобритании и Ирландии [5, р. 58].

«Нулевые контракты» являются наиболее изощренной формой эксплуатации работодателем рабочей силы и характеризуются высокой степенью неопределенности трудовых отношений по следующим причинам:

1) работник находится в состоянии постоянной неизвестности относительно конкретного временного промежутка выхода на работу, поскольку он полностью зависит от работодателя и время может диктоваться им совершенно произвольно, например, в зависимости от поступающих заказов на выполнение определенной работы;

2) исходя из сущности таких отношений, работодатель имеет право в целом не предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, поскольку ее может не быть в течение длительного времени, что противоречит ст. 22 ТК РФ;

3) для работника при такой форме занятости рабочее время – это, в сущности, весь день, 24 часа в сутки, поскольку он не знает, когда может потребоваться работодателю;

4) работнику не может быть гарантирована стабильная заработная плата, потому что ее размер зависит от выполняемого объема работы или часов, которых может в целом не быть либо они могут быть незначительны, если он привлекался для выполнения работы разово. В иностранных государствах, например, Нидерландах, где также применяются контракты с нулевым рабочим временем, для работника создаются минимальные гарантии оплаты труда в повышенном размере, если он не привлекается работодателем в течение нескольких месяцев к работе. Так на законодательном уровне закреплено общее правило, согласно которому «в течение первых шести месяцев трудовых отношений работодатель должен платить только за отработанные часы, а по истечении этого периода работодатель обязан оплачивать среднее количество отработанных часов за предыдущие три месяца до тех пор, пока действует контракт» [5, р. 56]. Указанную формулу возможно перенести на почву российского трудового законодательства и использовать для целей оплаты периода непривлечения работника к работе среднюю заработную плату, рассчитанную за предыдущее фактически отработанное время, когда работник с учетом спроса на работу со стороны работодателя привлекался к исполнению трудовых обязанностей наиболее часто;

5) при данной форме занятости невозможно применение норм о простое, в том числе, об оплате за время простоя, поскольку сама суть таких трудовых отношений состоит в отсутствии у работодателя обязанности постоянно предоставлять работнику работу, что следует из формальной незакрепленности и неопределенности нормы рабочего времени в трудовом договоре;

б) если работодатель не предоставляет такому работнику работу в связи с ее отсутствием, то работник, формально находящийся в трудовых отношениях, не может реализовать свое право на получение статуса безработного и хотя бы минимального социального обеспечения со стороны государства.

Такие договоры существенным образом нарушают фундаментальные основы российского трудового права, требуют глобального пересмотра, а также расширяют просторы «неконтролируемой хозяйской власти работодателя». В частности, у работодателя при такой занятости появляется возможность использовать ее в целях разового привлечения лица к работе.

Однако такие отношения, несмотря на то, что будут оформлены в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, тем не менее утратят признак постоянного и непрерывного процесса трудовой деятельности и по своему характеру будут представлять ничто иное, как гражданско-правовые отношения. В последнем случае такой труд приводит к стиранию границ между двумя самостоятельными отраслями российского права.

Работнику при таких трудовых отношениях сложно и часто невозможно устроиться на работу по совместительству, потому что его отношения с основным работодателем находятся в состоянии нестабильности.

Работодателю данная форма занятости открывает простор для злоупотреблений в части нормальной продолжительности рабочего времени в 40 часов, установленных ст. 91 ТК РФ. Работодатель будет использовать указанную форму занятости в целях постоянного привлечения работника к выполнению работы за рамками установленной законом продолжительности рабочего времени.

Кроме того, указанная форма занятости позволяет работодателю снижать свои финансовые издержки на социальном и пенсионном страховании работников в части уплаты страховых взносов в небольшом размере от столь же незначительного размера заработной платы.

Другой новой формой атипичной занятости является **«совместное трудоустройство»**. Оно предполагает «такое трудовое отношение, при котором возникает фигура коллективного работника в лице нескольких работников, с которыми заключается один трудовой договор и для каждого из них устанавливается неполный рабочий день в целях выполнения одной трудовой функции, суммарно выполняемой полное рабочее время» [4, с. 94].

Указанное нетипичное трудовое отношение на практике может воплощаться в двух формах. Например, когда речь идет о должности лаборанта на кафедре в образовательной организации, которая делится между двумя работниками. При этом каждый работник выполняет соответствующие должностные обязанности отдельно от второго по 4 часа в день, сменяя друг друга в течение рабочего дня.

Второй вариант возможен на примере должности специалиста (менеджера) по персоналу. Должностные обязанности такого работника, как правило, сводятся к обеспечению работодателя персоналом и управлению социальными аспектами труда в организации в части предоставления корпоративных гарантий. Однако нередко такая должность с учетом утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ профессионального стандарта может включать в себя должностные обязанности, связанные с документационным сопровождением трудоустройства, организацией нормирования и оплаты труда, что, в сущности, свидетельствует о необходимости выполнения работы специалиста по кадрам [6]. В связи с этим работнику требуется получение дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки в области документационного обеспечения работы с персоналом. Работодатель не заинтересован в направлении работника на обучение, и ему выгоднее принять на эту должность двух работников, чтобы один из них восполнял недостающую квалификацию, профессию другого работника и выполнял должностные обязанности, соответствующие данной профессии.

Следует отметить, опираясь на международную практику, что в настоящее время «указанная форма занятости применяется в большинстве случаев нелегально на основе негласных соглашений между несколькими работниками и работодателем», что уже предопределяет ее как прекаризованную, создающую потенциальную угрозу достижения незаконных договоренностей без подкрепления соответствующими социально-трудовыми гарантиями и контроля со стороны государства [5, р. 33].

При внедрении указанной конструкции трудовых отношений в трудовое законодательство РФ существуют риски приобретения ею признаков прекаризации, выражающиеся в следующем:

1) подверженность работника дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ). Так, работодателю необходимо будет таким образом разделить должностные обязанности между работниками, чтобы для каждого из них не было сомнений в том, что он выполняет работу в большем объеме, чем совместно с ним трудоустроенный работник, что достаточно затруднительно сделать;

2) необоснованное разделение заработной платы совместно трудоустроенным работникам, поскольку ее размер объективно может быть привязан исключительно к количеству отработанных часов, иначе это может повлечь ущемление права работников на равную плату за труд равной ценности согласно ст. 22 ТК РФ;

3) сложность распределения ответственности между совместно трудоустроенными работниками. В данном случае имеется потенциальная возможность перекладывания ответственности одного работника на другого, или несправедливое привлечение к ответственности невиновного работника, если

разграничить должностные обязанности между ними невозможно. Следовательно, затруднителен механизм определения виновного работника, поскольку каждый из них фактически имеет возможность выполнять одну и ту же работу;

4) потенциальная зависимость одного работника от другого в части согласования времени отдыха (отпусков);

5) предоставление работодателю возможности экономить свои финансовые ресурсы на обучении работника за счет возложения такой обязанности на одного из совместно трудоустроенных работников, имеющего более высокую квалификацию или образование по программам дополнительной профессиональной подготовки. Как следствие, существует угроза эксплуатации работодателем в своих производственных и экономических интересах такого работника за пределами его рабочего времени для целей обучения второго работника без какой-либо дополнительной оплаты;

6) существует вероятность привлечения работодателем одного из совместно трудоустроенных работников к выполнению должностных обязанностей второго работника в случае его неявки на работу по тем или иным причинам. Выполнение такой дополнительной работы в режиме неполного рабочего времени достаточно затруднительно. Во-первых, это способно привести к повышенной нагрузке на одного работника за незначительную дополнительную плату, устанавливаемую по соглашению сторон трудового отношения. Во-вторых, такое возложение обязанностей влечет реальную невозможность полного и надлежащего их исполнения, и как следствие, потенциальной возможности необоснованного привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

7) прекращение трудового договора со всеми совместно трудоустроенными работниками при увольнении одного из них, т.к. в таком случае утрачивается сама сущность данной формы занятости. При этом работодатель не всегда будет готов заключить самостоятельный трудовой договор со вторым работником или обеспечить оперативный поиск нового работника на совместное трудоустройство, поскольку «принятие кадровых решение находится полностью в его компетенции» [7].

Легализация данной формы занятости в российском трудовом законодательстве без учета потенциальных рисков ее неустойчивого характера может создать дополнительную почву для незащищенности таких работников.

Заключительной формой прекаризованной занятости, имеющей особую широту применения в современных условиях следует **признать труд работника у фактического коллективного работодателя**, на стороне которого выступает группа лиц, в частности речь идет о холдингах. Н. Л. Лютов называет такую занятость – «совместное использование труда» [8, с. 10].

О существовании указанной формы занятости свидетельствует арбитражная практика, которой известны случаи принятия в качестве «надработодательского» локального акта Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководящего состава предприятий холдинга [9; 10].

Формально при такой форме занятости трудовой договор заключен лишь с одним юридическим лицом, входящим в группу лиц, но фактически трудовую функцию работник осуществляет в интересах, под управлением и контролем нескольких юридических лиц, образующих множественность работодателей, которые совместно заинтересованы в использовании труда работника в течение неограниченного времени.

Такая ситуация с точки зрения норм ТК РФ (ст. 60.2) по своим признакам свидетельствует о расширении зон обслуживания, потому что работа выполняется в отношении разных лиц, даже нередко не являющихся заказчиками работодателя по гражданско-правовым договорам, следовательно, она является дополнительной и должна оплачиваться. Однако судебная практика в настоящее время исходит из признания законным неограниченной эксплуатации труда работника холдинговой структуры без дополнительной оплаты [11].

Позиция судов базируется на совершенно формальных основаниях, связанных с «закреплением в должностной инструкции обязанности обслуживать группу обществ, отсутствием согласия на совмещение должностей и расширение зон обслуживания, отсутствием количественных ограничений по обслуживанию группы обществ, т.к. холдинговая структура может претерпевать изменения с течением времени» [11]. Она лишь одобряет практику по расширению дополнительных обязанностей работника в отношении лиц, лишь формально не являющихся его работодателем и преследующих единые экономические, организационные и иные цели. Таким образом, в подобной ситуации работник холдинга является менее защищенным по сравнению с работниками иных юридических лиц, не образующих группу лиц и ущемленным в правах в части оплаты труда.

Кроме того, такие работники находятся в состоянии постоянной дискриминации в сфере труда, выражающейся, в частности, в том, что для них могут предусматриваться разные условия и показатели для выплаты премии, хотя фактически все такие работники занимают одни и те же должности и выполняют одну и ту же трудовую функцию в отношении всей группы работодателей.

Складывающаяся судебная практика в исключительных случаях идет по пути установления факта трудовых отношений на условиях внешнего совместительства в организациях, действующих в единых интересах [12]. Однако такие действия правоприменителя не способствуют фактической защите прав и интересов работника, поскольку для совместителя предусмотрено дополнительное основание увольнения в случае приема на работу работника,

для которого она будет являться основной (ст. 288 ТК РФ). Следовательно, судебное решение, устанавливающее факт трудовых отношений, будет бессмысленным и легко преодолеваемым фактическим коллективным работодателем в целях бесплатной эксплуатации работника в интересах всей группы.

Заключение

Исследованные формы прекаризованной занятости отражают экономическую заинтересованность работодателя в снижении своих финансовых и организационных издержек при извлечении наибольшей выгоды в виде прибыли и эффективной эксплуатации рабочей силы.

На наш взгляд, урегулирование в трудовом законодательстве РФ новых форм прекаризованной занятости в целях обеспечения гибкости трудовых отношений не целесообразно, так как может повлечь негативные последствия. Это заставит изменить выработанные наукой советского и российского трудового права принципы, которые являются наиболее целесообразными для трудовых отношений в России и работают по настоящее время. В частности, их введение приведет к невозможности реализации социальной функции трудового права, обеспечивающей минимальное ущемление прав работника за счет предоставления ему базовых гарантий в качестве защиты от незаконных действий работодателя. Оценивая потенциальную возможность их введения необходимо опираться на международный опыт применения подобных форм занятости. Так, на законодательном уровне следует устанавливать для работника экономические и социальные гарантии соразмерные степени ограничения его трудовых прав, которые он имеет в традиционных трудовых отношениях.

Совместное использование труда работника несколькими работодателями имеет черты прекаризации лишь в силу своей нелегальности. Однако обеспечить надлежащую защиту прав таких работников возможно и без внесения оперативных изменений в трудовое законодательство РФ благодаря единообразной правоприменительной практике, обращающей внимание на фактическую сторону таких отношений, а не их формальное-регулирование.

Стабильный и гарантированный труд в наибольшей степени позволяет достичь согласованности социальных и экономических интересов между работником и работодателем, нежели удобный или выгодный лишь одной стороне.

Список цитированных источников

1. Тощенко Ж. Т. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. 400 с.
2. Бобков В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. 2019. № 2. С. 91–104.
3. ILO. 2012 [Электронный ресурс]. From Precarious Work to Decent Work. Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regula-

tions to Combat Precarious Employment / International Labour Office; Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. (дата обращения: 19.03.2024 г.). 86 р.

4. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости / под ред. Н. Л. Лютов, Н. В. Черных. М.: Проспект, 2022. 256 с.

5. New forms of employment, Publications Office of the European Union. Luxembourg. 2015. 160 р. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/new-forms-employment> (дата обращения: 03.03.2024).

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 г. № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» // ЭПС «Система Гарант» (дата обращения 19.03.2024).

7. О применении судами РФ Трудового кодекса РФ: Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 // ЭПС «Система Гарант» (дата обращения 05.03.2024).

8. Лютов, Н. Л. Трудовые отношения с коллективным работодателем: перспективы правового регулирования // Lex Russica. 2018. № 12 (145). С. 9–16.

9. Решение АС г. Москвы от 03.06.2016 г. по делу № А40-141897/14-136-1181 // ЭПС «Система Гарант» (дата обращения 19.03.2024).

10. Томский районный суд Томской области: офиц. сайт. Томск. URL: https://tomsky--tms.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=119790215&case_uid=456c07e3-5f04-4329-ae1a-83150f1dd37d&delo_id=1540005 (дата обращения: 27.03.2024).

11. Определение СК по гражданским делам 8 КСОЮ от 01.02.24 г. по делу № 8Г-28919/2023[88-2227/2024-(88-28480/2023)] // ЭПС «Система Гарант» (дата обращения 04.03.2024).

12. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 23.09.2021 г. по делу № 33-14021/2021 // ЭПС «Система Гарант» (дата обращения 19.03.2024).

Шабалин Антон Алексеевич,
науч. рук.: Смирнов Д. А., к. ю. н., доцент,
Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация. В данной работе рассмотрены достоинства и недостатки существования такого явления, как нетипичная занятость. Изучен подход к научному понятию, признакам и классификации данной формы занятости. Установлено отношение явления нетипичной занятости к устоявшимся в науке и практике критериям трудового отношения. Предложены некоторые рекомендации в сфере нормотворчества, основанные на динамике развития явления нетипичной занятости.

Ключевые слова: нетипичная занятость, критерии трудового отношения, трудовой распорядок, рабочее место, рабочее время, волонтерство, правовое регулирование.

Введение

Помимо классических, традиционных, давно сложившихся и привычных для нас трудовых отношений, «в нынешнее время, вследствие процессов глобализации, развития информационных технологий, развития сферы услуг и изменением экономических стратегий различных организаций, появились совершенно новые формы занятости, которые в ряде случаев позволяют повысить эффективность труда определенных категорий работников» [18]. А. М. Лушников и М. В. Лушникова в своем учебнике приводят следующие примеры такой категории граждан: пожилые трудящиеся, матери-одиночки, безработная молодежь без профессиональных навыков [1, с. 250]. Эти «новые» формы занятости позволяют наиболее эффективно преодолевать кризисные явления в экономике, удовлетворить ряд потребностей участников рынка труда. Данные положительные черты подмечает и Т. И. Рыбакова, ссылаясь при этом на работу О. В. Мощной [2, с. 1–2; 3, с. 20–27]. Но при изучении этого явления может возникнуть несколько вопросов:

– Так ли очевидна польза появления различных форм нетипичной занятости?

– Как соотносится существование нетипичной занятости с принятым многими учеными и глубоко устоявшимся и развившемся в науке и практике учением Л. С. Таля о трехзвенной системе строения трудового отношения («личностный», «организационный», «имущественный» критерии) [4, с. 80–90]?

В ходе изучения данной темы, мы постараемся дать ответы на эти вопросы, а также рассмотрим понятие, подходы к классификации нетипичной занятости и мнение о совершенствовании правового регулирования этого понятия.

Основная часть

Помимо ряда упомянутых нами во введении преимуществ, обусловленных существованием нетипичной занятости, вне всяких сомнений, она, как и большинство явлений объективной реальности, очевидно, имеет и ряд недостатков.

В силу объемного и досконального регулирования традиционных трудовых отношений законодателем в рамках Трудового Кодекса Российской Федерации, работники в сфере традиционных трудовых правоотношений обладают большим спектром закрепленных законом правовых гарантий, чего нельзя сказать о работниках, ведущих свою деятельность в рамках нетипичной занятости. Лушников А. М. и Лушникова М. В. утверждают, что для работников в данной сфере занятости характерно отсутствие или снижение уровня социальной защиты, гарантий трудовых прав, перспектив профессионального развития, а также отсутствие социальных выплат и услуг (с. 250).

Рассматривая сущность нетипичной занятости, Н. В. Закалюжная фиксирует, что нетипичная занятость характеризует те формы занятости, которые основаны на трудовом отношении или связаны с ними, но они будут обладать некоторыми особыми, отличными от трудового отношения признаками [5, с. 2–6]. Речь идет о следующих признаках:

1) Чаще всего работник осуществляет свою функцию вне места нахождения работодателя. Таким образом, работнику предоставляется больше свободы со стороны работодателя.

2) Число обязанностей по соблюдению работником трудовой дисциплины, подчинению правилам внутреннего трудового распорядка значительно сокращается. Работник становится более самостоятельным посредством изменения обязанностей в правоотношении с работодателем.

3) Классическое трудовое отношение, как правило, является довольно продолжительным по времени, при этом оно не ограничивается достижением какого-либо результата (в том смысле, что при создании результата труда, трудовое правоотношение не заканчивается, в отличие от некоторых гражданско-правовых договоров о труде). Нетипичные же отношения по своему характеру нестабильны, в силу того, что на практике, в определенных случаях довольно часто работники привлекаются к работе на ограниченный срок. Яркий пример – заключение срочных трудовых договоров.

4) Утрачивается признак наличия категории «рабочего времени, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в поль-

зу работодателя. Н. В. Закалюжная считает ярким примером данного признака работу на условиях неполного рабочего времени в следующих формах:

- разделение одного рабочего места между несколькими работниками;
- сокращение рабочего времени для работников предпенсионного возраста;
- сокращение рабочего времени для лиц с семейными обязанностями;
- работа с суммированным рабочим временем» [5; 19];
- работа в режиме гибкого рабочего времени;
- иные формы.

Исходя из указанных Н. В. Закалюжной признаков, мы можем сказать о том, что в условиях нетипичной занятости чаще всего происходит изменение, трансформация (по мнению Т. И. Рыбаковой – модернизация) одного либо нескольких критериев трудового отношения, в данном случае – организационного критерия.

В настоящее время выделяется несколько форм нетипичной занятости. Ряд исследователей данной проблематики выделяют как формы нетипичной занятости: самозанятость (Филющенко Л. И.); платформенную занятость (Серова А. В.); аутсосринг и аутстаффинг (Зайцева А. В.); секондмент (Закалюжная Н. В.) и ряд других форм [6, с. 39–43; 7, с. 3–7; 8, с. 5; 9, с. 16–18].

Ряд исследователей предлагают различные, обоснованные ими, подходы к классификации различных форм нетипичной занятости, так, например, Камарова Т. А. предлагает применять следующую классификацию:

а) занятость с нестандартными режимами рабочего времени, рабочим графиком (гибкие графики рабочего времени и др.).

б) занятость, соединенная с социальным статусом работника (надомники и помогающие им члены семьи и др.)

в) занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда (дистанционный труд, вахтово-экспедиционная занятость, надомный труд и др.)

г) занятость по нестандартным организационным формам (временные, сезонные работники, работники по совместительству и др.) [10, с. 9].

Обратим внимание на то, что пункт «б» затрагивает личностный критерий трудового отношения.

Следует отметить, что «в 2017 году в ходе Совещания экспертов по нестандартным формам занятости был составлен отчет Международного Бюро Труда, где выделялось четыре группы форм нетипичной занятости:

1) временная занятость (пример – срочные трудовые договоры в формах договора в рамках проекта или разового задания, сезонной работы, единичной работы);

2) занятость на условиях неполного рабочего времени (пример – работа по запросу, договор с «нулевым рабочим временем»);

3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения (пример – субконтракты);

4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость (пример – трудовые отношения, оформленные как гражданско-правовые)» [11].

Каково же правовое регулирование в России вышеуказанных форм нетипичной (нестандартной) занятости в рамках законодательства РФ?

– Трудовое отношение в условиях срочного трудового договора регулируется посредством применения ст. 59 ТК РФ [12].

– Трудовое отношение в условиях неполного рабочего времени регулируется посредством применения ст. 93 ТК РФ.

– Заемный труд в РФ запрещен. Данное положение выводится через применение ст. 56.1 ТК РФ.

– Замаскированные трудовые отношения, в соответствии со ст. 19.1 ТК РФ, могут признаваться непосредственно трудовыми.

Мы видим, что отчет Международного Бюро Труда 2015 г. не содержит в себе достаточно исчерпывающей классификации нетипичных форм занятости, что вполне объяснимо. Реальное возникновение подобных отношений зачастую происходит активнее, нежели разрешение возможной связанной с ними проблематики в научном сообществе, и тем более, разработки регулирующих их нормативно-правовых актов. Так, например, Лютов Н. Л. подмечает, что пандемия COVID-19 выявила реальные недостатки главы 49.1 Трудового Кодекса РФ, связанной с регулированием дистанционного труда работников, что создало серьезные трудности в части правоприменения [13, с. 2–4]. Данная ситуация послужила толчком к устранению выявленных недостатков данной главы, а также привела к приданию законодательства большей гибкости с целью легализации ряда появившихся фактических ситуаций в рамках трудовых правоотношений в период пандемии. В подтверждение того, что не все формы нетипичной занятости нормативно урегулированы на данный момент, Т. А. Камарова, в затрагиваемой нами выше работе подмечает, что некоторые нетипичные формы занятости в виде аутплейсмента и фриланса уже довольно длительное время остаются без какого-либо существенного регламентирования со стороны отечественного законодателя.

Т. А. Камарова предлагает следующее определение нестандартной (нетипичной) занятости: «Нестандартная занятость (НФЗ) – это все формы занятости, отклоняющиеся от описанных в Трудовом кодексе РФ стандартных условий для конкретного вида труда, т. е. занятость с отсутствием хотя бы одной из следующих составляющих:

1) работа у одного работодателя;

2) рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю;

- 3) стандартная рабочая нагрузка, в течение дня, недели, месяца, года;
- 4) бессрочный трудовой договор;
- 5) наличие формального трудового договора» [10].

На основании рассмотренного нами материала, в основной части мы можем согласиться с данным Т. А. Камаровой определением, но помимо прочего, думается рациональным включение еще нескольких составляющих, и первое из них – исполнение трудовой функции работником лично. Т. А. Камарова, как мы упомянули выше, при рассмотрении различных форм занятости затрагивает личностный критерий трудового отношения, говоря о том, что при некоторых формах нетипичной занятости возможно исполнение трудовой функции иным лицом (п. «б» данной выше классификации форм нетипичной занятости, данной автором).

Для предложения включения второй составляющей необходимо напомнить, что в составе трудового отношения помимо личностного и организационного критерия, в соответствии с традиционной концепцией Таля, выделяется также и имущественный критерий. Существуют ли такие формы нетипичной занятости, которые затрагивали бы имущественный критерий трудового отношения? О. В. Забелина, Ф. И. Мирзабалева, А. Ю. Вега, рассматривающие проблематику волонтерства, отмечают следующее: «поскольку труд волонтеров является неоплачиваемым, носит исключительно добровольческий характер и обычно не предусматривает никаких гарантий со стороны государства (социальная защищенность), данную форму занятости можно отнести к нестандартным или новым» [14, с. 1–2]. То есть волонтерство, это та форма нетипичной занятости, которая меняет имущественный критерий, свойственный трудовым отношениям. Помимо «исполнения трудовой функции работником лично», мы предложим включить в перечень составляющих элементов нетипичной занятости «исполнение работником своей трудовой функции возмездно (за плату)».

Необходимо также сказать о еще одной проблеме, связанной с нетипичной занятостью – это способ ее правового регулирования. Н. В. Черных, рассматривая в качестве примера деятельность дистанционных работников, подмечает, что в большинстве своем при правовом регулировании отдельных видов нетипичной занятости законодатель включает нормы права, касающиеся такого регулирования, в часть IV ТК РФ, что касается и непосредственной легализации таких форм занятости [15, с. 3–4]. Автор подмечает, что бесконечно дифференциация таким образом проводиться не может, и, ссылаясь на работу И. О. Снигиревой, подтверждает следующее высказывание: «внимание к анализу дифференциации и отсутствие при этом упоминания о единстве создают впечатление о вытеснении единства из правового регулирования трудовых отношений или о превалировании особого регулирования над общим» [16, с. 3–5].

В силу указанных в данной работе обстоятельств, кажется необходимым указать на то, что законодателю следует уделить внимание не созданию специальных норм под каждую форму нетипичной занятости, а выработке общих положений, неких «гибких» форм регулирования таких отношений (подобная формулировка высказывалась и в рекомендации МОТ № 198 от 2006 года), установив при этом определенный стандарт трудовых прав, которыми были бы наделены работники в такой сфере занятости, ведь, как мы уже выяснили, законодательство совершенно не всегда способно регулировать новые общественные отношения, появление которых обусловлено множеством факторов [17].

Заключение

Предварительно рассмотрев ряд достоинств и недостатков нетипичной занятости, мы согласились с одним из подходов к понятию нетипичной занятости, основанном на отличных (порой, прямо противоположных) от стандартных условий трудового отношения, закрепленных в ТК РФ. При этом мы дополнили данное понятие некоторыми положениями, связанными с несоответствием, трансформацией различных форм нетипичной занятости классическим критериям трудового отношения, сопроводив данные положения примерами.

Таким образом, возможно нормативное закрепление классических критериев трудового правоотношения – в случае полного соответствия всем трем критериям, на такие отношения распространяются соответствующие правовые требования и гарантии. При трансформации, искажении, какого либо из критериев, данные правоотношения признаются нетипичными трудовыми, и на них начинает распространяться специальная глава ТК РФ, регулирующая соответствующий вид нетипичной занятости с основными закрепленными в данной части правами и обязанностями работодателя и работника. Например, при искажении организационного критерия трудового правоотношения, законодатель будет закреплять основные правовые гарантии, права и обязанности сторон, предварительно характеризуя в норме права основания отнесения данных правоотношений к указанной группе. В случаях необходимости специального регулирования трудовых правоотношений, попадающие под характеристики, указанные в данной главе ТК, у законодателя останется возможность создания отдельной нормы права для конкретного типа правоотношений.

Таким образом, возможно, удастся уменьшить громоздкость ТК РФ, расширить круг правоотношений, регулируемых законодателем, уменьшить сложность нормативного регулирования нетипичной занятости, распространив действие ТК РФ на неопределенный, безостановочно растущий круг отношений, соответствующий заданным «трансформированным» критериям.

Список цитированных источников

1. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право: учебник. М.: Проспект. 2021. 768 с.
2. Рыбакова Т. И. К вопросу о нетипичных формах занятости // Вопросы российской юстиции. 2022. № 23. С. 259–269.
3. Мощная О. В. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 6. С. 20–27.
4. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1. Ярославль: Тип. Яросл. губ. правления. 1913. 446 с.
5. Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости. Серия Философия. Социология. Право. Выпуск 29. 2014. С. 123–129.
6. Филющенко Л. И. Самозанятость как нетипичная форма трудовой деятельности // Законодательство. 2020. № 7. С. 39–43.
7. Серова А. В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского государственного университета. Право. 2022. № 477. С. 260–268.
8. Зайцева О. Б. Аутсорсинг как форма нетипичной занятости и проблемы его применения в Российской Федерации // Труды Оренбургского института (филиала) МГЮА. Вып. 17. Оренбург, 2013. С. 160–164.
9. Закалюжная Н. В. Секондмент как нетипичная форма трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 16–18.
10. Камарова Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно правовая основа их применения // Human Progress. 2015. Т. 1. № 1. С. 1–15.
11. Отчет Международного Бюро Труда, Женева, 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf (дата обращения: 25.03.2024).
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 (с изм. и доп.) // Российская газета. 2001. 31 дек.
13. Лютов Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? // Журнал российского права. 2020. № 12. С. 78–88.
14. Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И., Вега А. Ю. Волонтерство как новая форма занятости // Экономика труда. 2019. Т. 6. №2. С. 775–784.
15. Черных Н. В. Трудовые отношения и социальное обеспечение // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 10. С. 105–115.

16. Снигирева И. О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса. // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 3–5.

17. Рекомендации Международной Организации Труда № 198 «О трудовом правоотношении», 15.06.2006 // Официальный интернет-портал Международной Организации Труда. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198 (дата обращения: 20.03.2024).

18. Право цифровой среды: монография / под ред. Т. П. Подшивалова, Е. В. Титовой, Е. А. Громовой. М.: Проспект, 2022. 896 с.

19. Лушников М. В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 1. С. 99–131.

Раздел 5

ИНЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ)

Баранова Таисия Александровна,
науч. рук.: Матякубова А. А., к. ю. н., доцент,
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Аннотация. Трудовое право, несмотря на свою самостоятельность, не является изолированной системой, оно органично интегрировано в общественную и экономическую составляющие жизни общества. В свою очередь общество и экономика – это динамично развивающиеся системы, изменения в которых порождают необходимость пересмотра и осмысления уже сложившихся «правил поведения», в том числе и в трудовом праве. В 2023 году в экономику России был введен Цифровой рубль, с перспективой для признания за ним универсального средства платежа. Внедрение цифрового рубля в гражданский оборот уже началось, поэтому не только теоретически, но и практически важно оценить перспективы использования его в качестве одной из форм выплаты заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, цифровой рубль, формы оплаты труда, национальная валюта, цифровизация.

Введение

Мир стремительно развивается, оставляя позади существовавшие столетиями способы и формы выплаты заработной платы. В последние годы безналичный расчет плотно вошел в обычную жизнь граждан. По данным исследования «Банковские зарплатные проекты 2022», проведенного компанией FRANK RG, заработную плату на банковские карты получает 56 млн человек [1], что составляет более 50 % всего трудоспособного населения России (по данным Росстата, на 01.01.2022 количество граждан трудоспособного возрас-

та составляло 83,2 млн человек [2]). Безналичные деньги существуют наравне с наличными, обладают признаками, позволяющими считать их полноценным платежным средством. Очевидные минусы наличных средств – это их возможная безвозмездная утрата, а безналичных – возможность использования только при наличии сети Интернет. По этим и ряду других причин был актуализирован вопрос о введении в денежный оборот особой валюты – цифрового рубля, который будет контролироваться Центральным банком РФ (далее по тексту – ЦБ РФ), работать в оффлайн-режиме (без использования сети Интернет) и будет равен в своих возможностях и наличным, и безналичным деньгам.

Важным шагом, направленным на внедрение Цифрового рубля в гражданский оборот, будет являться его «допуск» к выплате заработной платы. Важно отметить, что данный процесс видится довольно сложным, поскольку это совершенно новый, непривычный для россиян способ получения денег. Неизвестное всегда пугает, люди перестают чувствовать тревогу, когда обстоятельства, складывающиеся вокруг ситуации, выступающей триггером, становятся понятными и предсказуемыми [3, р. 39–50]. На сегодняшний день уже есть примеры зарубежных правовых порядков, где эксперименты по внедрению цифровых национальных валют (в том числе и в трудовые отношения) уже дали свои положительные результаты, которые могут и должны быть использованы отечественным законодателем. В связи с этим разработка правил выплаты заработной платы в Цифровых рублях на законодательном уровне окрашивается новыми оттенками актуальности.

Основная часть

Перед тем, как перейти непосредственно к исследованию обозначенного вопроса, стоит сделать важную оговорку о понятийном аппарате. Несмотря на существование множества теорий, отражающих подходы к дефиниции «заработная плата» [4, с. 3–10; 5, с. 121], в рамках данного исследования мы будем придерживаться следующей позиции: оплата труда – это более широкое по своему содержанию понятие, включающее в себя как собственно заработную плату, так и принципы ее установления (организации), государственные гарантии и др. [6, с. 15].

Зарплата должна устраивать работника, обеспечивать его потребности; быть справедливой, неотчуждаемой и неприкосновенной [7, с. 72–75].

Напомним, что согласно ст. 131 ТК РФ «выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях)». Возможна выплата зарплаты в иных формах, не запрещенных законом, в том числе в неденежной форме, однако она не должна превышать 20% от основной зарплаты.

Обсуждение вопроса о введении в оборот Цифрового рубля в связи с увеличением влияния Интернета на нашу жизнь особенно важно. Его главное отличие от наличных и безналичных денег – выпуск и контроль осуществляется непосредственно ЦБ РФ. Цифровой рубль будет представлять собой цифровую форму национальной валюты и обладать всеми необходимыми свойствами для выполнения функций денег [8]. Конвертация рубля из одной форму в другую также будет представлять собой простые в обращении операции. Введение цифровой валюты обсуждается с 2019 года, однако полноценный запуск планируется не раньше 2025 года. Такой рубль планируется использовать повсеместно. Особое внимание уделяется безопасности: планируется создать такой уровень защиты, чтобы мошенники не могли получить доступ к средствам посредством обмана потребителя или взлома сети. Обсуждается и возможность восстановления средств при утере устройства, где они хранились. Государство рассматривает Цифровой рубль как общественное благо, поэтому еще одним его преимуществом будет возможность осуществления операций с ним без ограничений в размере переводов, зачислений или количестве транзакций за определенный период. Со временем, вероятно, планируется перестать печатать банкноты (экономия на ресурсах). Отследить незаконные операции по переводам будет намного проще, поскольку программа будет находиться под контролем государства.

Возвращаясь к оплате труда, важно отметить, что использование Цифрового рубля в качестве одной из форм выплаты заработной платы, с одной стороны, возможно только в том случае, если для работников будут созданы условия, в которых они такую оплату труда смогут «тратить». Иными словами, использование Цифрового рубля в качестве формы оплаты труда должно сопровождаться комплексным подходом не только к изменению трудового законодательства, но и к созданию инфраструктуры по его применению и использованию. С другой стороны, необходимо создать комфортные условия и для работодателя, чтобы он ввел на своем предприятии оплату труда в цифровых рублях. Как показывает и ответственная, и зарубежная практика [9, с. 1001–1005] наиболее эффективно себя показывают экономические стимулы. В частности, могут быть использованы налоговые льготы, субсидии для развития бизнеса и др.

В действующем трудовом законодательстве России закреплено право работника на выбор кредитной организации (ч. 3 ст. 136 ТК РФ). На практике, реализация работником данного права встречает со стороны работодателя «скрытое сопротивление», обусловленное экономическими причинами. Перевод заработной платы – это операция, за которую банковские организации взимают комиссию. В соответствии с позицией Роструда [10] работодатель не вправе возложить на работника расходы по перечислению заработной платы (комиссии за перевод), а, следовательно, при смене работником кредитной ор-

ганизации, данные расходы работодатель должен взять на себя. Цифровой рубль должен решить эту проблему, поскольку никаких комиссий по платежам взиматься не планируется, а, следовательно, работодателям будет с экономической точки зрения удобнее осуществлять переводы в цифровой валюте.

Опираясь на зарубежный опыт, можно с уверенностью сказать, что цифровая валюта может существовать наравне с привычными средствами оплаты труда.

Первым государством, решившимся на такие перемены, был Китай. Введение цифрового юаня (CNY), произошло это в 2020 году после нескольких этапов тестирования [11]. По данным с официального сайта цифровой валюты Китая – «такие деньги нельзя подделать или украсть, все мошеннические операции будут отслежены, цифровой юань защищен и от любого риска обвала валюты. При этом валюта не является альтернативой бумажным деньгам, она – цифровая версия наличной валюты» [12]. «В качестве эксперимента жителям одного из крупных городов Китая были предложены бесплатные кошельки с цифровыми юанями» [13]. В результате, по состоянию на конец июня 2023 г., было открыто более 120 млн кошельков CNY (среди которых более 60 млн. были открыты как зарплатные, преимущественно в госсекторе) [14, с. 120–133].

И именно Китай первым ввел заработную плату в цифровых юанях у своих госслужащих. Для России опыт Китая может быть полезен, в частности, можно сделать очень важный вывод: чтобы можно было использовать цифровые рубли, надо оснастить магазины и сайты с оплатой онлайн системой приема этих средств. И, вероятнее всего, стоит перед началом выплаты зарплат в подобном формате, провести эксперимент, как в Китае, дать возможность гражданам попробовать воспользоваться цифровыми деньгами. Следующим этапом будет выявление возможных ошибок, недочетов и их устранение.

Иным примером выступает Нигерия – одна из немногих стран Африки, которой удалось внедрить в национальную экономику цифровую валюту. Поскольку в государстве высокий уровень инфляции, использование передовых технологий стало необходимостью для ее сдерживания. «Цифровая найра позволила Правительству вернуть контроль над денежным оборотом, стабилизировать экономику и отслеживать финансовые операции между своими гражданами» [15]. Цифровая найра – это не криптовалюта, а ее курс привязан к национальной валюте Нигерии [16]. «По данным Центрального банка Нигерии, через 18 месяцев после запуска у всех пользователей ЦВЦБ было зарегистрировано более 13 млн кошельков. 30 % были созданы специально для социальных выплат (в том числе заработной платы)» [15].

Законодательство (в том числе и трудовое) должно успевать меняться, не только для чтобы оставаться актуальным, но и для того, чтобы не допускать нарушений прав своих граждан.

В связи с этим в ГК РФ уже внесены соответствующие изменения: в ст. 128, посвященную объектам гражданских прав цифровые рубли. В соответствии ч. 1 ст. 140 ГК РФ «узаконены» расчеты с использованием цифровых рублей. Анализ положений Федерального закона от 24.07.2023 № 339-ФЗ «О внесении изменений в ст. 128 и 140 части первой, часть вторую и ст. 1128 и 1174 ч. 3 Гражданского кодекса Российской Федерации» позволяет сделать вывод о том, что гражданское законодательство постепенно начинает адаптироваться под меняющиеся условия экономической реальности.

Однако подобного нельзя сказать о сфере трудового права. Соответствующего внедрения третьей формы рубля в трудовой кодекс не было, несмотря на такую необходимость. Важно отметить, что эта необходимость ориентирована не на перспективу, а на уже существующие трудовые отношения. В текущих экономических и политических реалиях особо остро встает вопрос о выплате заработной платы работодателем-резидентом работнику-нерезиденту. В соответствии с ч. 2 ст. 14 Федерального закона от 10.12.2003 № 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле» (далее по тексту – ФЗ № 173-ФЗ) выплата заработной платы в наличной форме работнику-нерезиденту не входит в перечень валютных операций. Соответственно, такая выплата рассматривается налоговыми органами как нарушение валютного законодательства [17], аналогичная позиция представлена и на уровне руководящей судебной практики [18].

В сложившейся ситуации у работодателя-резидента и работника-нерезидента есть два возможных выхода:

1. Выплата заработной платы на банковский счет;
2. Выплата заработной платы счета цифрового рубля, открытый оператором платформы цифрового рубля (ч. 2 ст. 14 ФЗ № 173-ФЗ).

Первый путь может быть осложнен невозможностью открытия счета в зарубежном банке для граждан РФ или иными бюрократическими сложностями, которые могут возникнуть у работника-нерезидента при попытке открыть счет в уполномоченном банке на территории РФ. Второй способ и экономически, и трудозатранее видится легче, однако ст. 131 ТК РФ под данный способ не приспособлена.

В сложившейся ситуации, считаем возможным, изложить ч. 1 ст. 131 ТК РФ в следующей редакции: «Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может произ-

водиться в иностранной валюте, а также на счета цифрового рубля, открытые оператором платформы цифрового рубля».

Как следствие работнику необходимо предоставить право на выбор порядка выплаты заработной платы (фактически оно уже закреплено в ч. 3 ст. 136 ТК РФ, однако, мы «упираемся» в ту же проблему – оговорки о Цифровом рубле, и счете цифрового рубля соответственно, – нет). В связи с этим, предлагается изложить ч. 3 ст. 136 ТК РФ в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника или на счета цифрового рубля, открытый оператором платформы цифрового рубля, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы».

Заключение

Как показало проведенное исследование – цифровые валюты в одних странах уже активно используются как средство платежа. Соответствующие положения об их внедрении находятся на этапе разработок концепта цифровых валют, но уже проводятся эксперименты.

В любом случае, введение Цифрового рубля в качестве формы получения заработной платы стоит ожидать в ближайшие несколько лет, это обусловлено не только экономической целесообразностью, но и прозрачностью операций с участием Цифрового рубля. Разработка платформ, позволяющих использовать такие формы денежных средств, требует времени и ресурсов, поскольку они должны учитывать интересы и потребности не только граждан, но и государства.

Выплата заработной платы цифровыми рублями ускорит процесс их внедрения в национальную экономику России, позволит людям быстрее освоиться с их применением. Анализ зарубежного опыта дает возможность не только «научиться ошибкам» или оценить потенциал, но и спрогнозировать возможные модели поведения людей. Например, в 2021 году, в рамках опроса, проведенного HeadHunter только 11 % граждан России, были готовы получать заработную плату в виде цифрового рубля [19], а на июль 2022 года процент «согласных» составил уже 29 % [20].

Поскольку цифровой рубль уже должен совсем скоро войти в оборот, законодательство Российской Федерации должно быть подготовлено к его использованию обычными гражданами и юридическими организациями: работниками и работодателями. Дополнения в ст. 131 и 136 ТК РФ помогут с

внедрением цифровой валюты, а также не допустят возникновения споров по оплате труда и нарушения прав работников и работодателей.

Полагаем, что есть все необходимые предпосылки для того, что со временем Цифровой рубль прочно войдет в нашу жизнь, и станет надежным, безопасным и удобным средством платежа.

Список цитированных источников

1. Банковские зарплатные проекты в России 2022 // Социальное исследование, проведенное компанией FRANK RG. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1712549475> (дата обращения: 08.04.2024).

2. Численность трудоспособного населения России по состоянию на 01.01.2022 г. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 08.04.2024).

3. McKenna, F.P. It won't happen to me: Unrealistic optimism or illusion of control? // Brit. J. Psychol. 1993. V. 84. P. 39–50.

4. Войтинский В. С. Заработная плата. СПб.: Право. 1910. 106 с.

5. Пашерстник А.Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 128–129.

6. Смирнов Д.А. Понятийный аппарат института оплаты труда: комплексный анализ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль. СПб., 2009. 23 с.

7. Таль Л. С. Очерки промышленного права. М.: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. 127 с.

8. «Цифровой рубль», доклад для общественного обсуждения, 2020 г. URL: https://cbr.ru/analytics/d_ok/dig_rub/ (дата обращения: 08.04.2024).

9. Сатдыков А. И. Налоговые стимулы для работодателей-партнеров образовательных организаций // Экономика и управление: анализ тенденций и перспективы развития. 2016. № 25. С. 1001–1005.

10. Информация Роструда от 25.03.2019 «Роструд дал разъяснения в части применения работодателями положений статьи 136 Трудового кодекса». СПС «КонсультантПлюс».

11. В каких странах есть цифровая валюта. URL: <https://crypto.ru/v-kakikh-stranakh-est-czifrovaya-valyuta/?ysclid=ltsmb9k02z746251825> (дата обращения: 08.04.2024).

12. Electronic Yuan, a cryptocurrency with a difference. URL: https://ecnydigitalyuan.com/wp-content/uploads/2021/05/digitalyuan_ecny_whitepaper.pdf (дата обращения: 08.04.2024).

13. «China's digital currency finds its first cross-border payments buddy: Hong Kong». URL: https://www.theregister.com/2020/12/07/china_digital_currency_cross_border_payments/ (дата обращения: 08.04.2024).

14. Chen, J., Nesterov, I.O. Central bank digital currencies: digital yuan and its role in chinese digital economy development // RUDN Journal of Economics, 2023. Vol. 31, № 1. P. 120–133.

15. «Нигерия ввела в обращение собственную цифровую валюту». URL: <https://tass.ru/ekonomika/12757731> (дата обращения: 08.04.2024).

16. Mshelia, K. eNaira gets Boost by 4m Wallets – Emefiele // CBN Update. 2023. Vol. 5. № 3. P. 7–11.

17. Письмо ФНС России от 24.05.2022 N КЧ-19-9/122@ // Официальные документы. Приложение к «Учет. Налоги. Право». 2022. № 22.

18. Определение Конституционного Суда РФ от 20.07.2021 № 1664-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «ПсковАгроИнвест» на нарушение его конституционных прав частью 3.3 статьи 4.1 и частью 1 статьи 4.1.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, статьей 2 и частью 2 статьи 14 Федерального закона «О валютном регулировании и валютном контроле», а также частью 3 статьи 4 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». СПС «Консультант-Плюс».

19. Почти половина россиян против получения зарплаты в цифровых рублях. URL: <https://www.rbc.ru/crypto/news/610122a39a7947104fd4516f> (дата обращения: 08.04.2024).

20. Большинство россиян не хотят получать зарплату в цифровых рублях // URL: <https://www.grozny-inform.ru/news/society/154167> (дата обращения: 08.04.2024).

Зыкова Евгения Михайловна,
науч. рук.: Ногайлиева Ф. К., к. ю. н., асс.,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия

КИТАЙСКАЯ ТРУДОВАЯ ЭТИКА

Аннотация. Усиление политических, экономических и социокультурных связей России с Китаем определило цель исследования философских основ трудового права в Китае с точки зрения основных духовных учений – конфуцианства и лаосизма. Для этого в данной работе были поставлены задачи анализа основных произведений китайской культуры по вопросам труда и рассмотрения влияния китайской философии труда на другие азиатские страны. Обращение к двум основным духовным учениям в Китае произведено в продолжение имеющихся зарубежных и отечественных исследований

взаимосвязи труда и духовности в работах М. Вебера, О. В. Мартышина, Р. Г. Тоуни, В. И. Кривого, Д. В. Черняевой, которые стали его теоретической основой. Автор приходит к выводу о значимости традиционных религиозно-этических норм для развития современного Китая.

Ключевые слова: конфуцианство, трудовая этика, лаосизм, китайский социализм, философия труда.

Введение

Трудовое право, как и любая правовая отрасль, нуждается в концептуализации и находится в непрерывном поиске своих философских основ. В российской доктрине неоднократно поднимался вопрос о необходимости исследований в области онтологии, аксиологии, гносеологии трудового права [1–4]. Кроме того, «высказывались идеи о существовании естественного трудового права и его различении с позитивным трудовым правом» [5]. Отдельную нишу в осмыслении философских основ трудового права занимает исследование духовных (в том числе религиозных) учений, оказывающих влияние на всех участников трудовых и сопряженных с ними отношений. В данной работе мы исходим из того, что трудовые отношения – это общественные отношения, которые «могут как регулироваться правовыми нормами, так и испытывать на себе влияние других социальных регуляторов, нести на себе их отпечаток, а совокупность установок, проистекающих из духовных верований, способна быть инструментом экономического роста».

Данная работа посвящена исследованию трудовой этики традиционных духовных учений в Китае, где в последние десятилетия стал расти интерес к конфуцианской традиции как к основе экономического роста страны. «Примечательно, что книга «Лунь Юй» («Суждения и беседы»), составленная учениками Конфуция как основа его учения, начинается именно с фразы о радости, связанной с трудом» [6, с. 39]. К учению Конфуция восходит особая уважительность к труду – характерная черта населения всего конфуцианского культурного региона [7, с. 372].

Основная часть

1. Особенности конфуцианской трудовой этики

«С первых шагов жизни каждый китаец в быту, в обращении с людьми, в исполнении важнейших семейных и общественных обрядов и ритуалов действовал так, как это было санкционировано конфуцианскими традициями. И даже если со временем он усваивал кое-что иное и становился, например, даосом, буддистом, даже христианином, – все равно, пусть не в убеждениях, но в поведении, обычаях, манере мышления, речи и во многом другом, часто подсознательно, он оставался конфуцианцем» [8, с. 156].

Китайская нация успешно синтезировала различные позитивные идеи западных социально-политических течений и собственных духовно-нравственных учений. Примечательно, что высшее руководство страны в своих решениях явно учитывало эти учения в разные периоды истории. Например, Дэн Сяопин, опровергая тезисы Мао Дзэдуна о бедности, ставил главной задачей политики партии ликвидацию бедности и преодоление отсталости, причем призывал использовать те методы, которые не соответствуют принципам социализма, к примеру, принять идею о допущении частного предпринимательства в промышленности и торговле [9, с. 182–183].

Напомним, что Конфуций считал, что, если страна следует Дао, стыдно быть бедным и не в чести; если страна не следует Дао, стыдно быть богатым и в чести («Лунь Юй». VIII. 13). Это означает, что правитель страны должен озаботиться созданием благоприятных условий для интенсивного труда, а труд как самое лучшее средство самовоспитания людей выведет их на высокий культурный и нравственный уровень.

Важная роль в политике Сяопина отводилась традиционным социокультурным факторам и ценностям, главным образом, кропотливому труду каждого. «Труд является одним из ключевых факторов развития экономики, и путь стремительного роста экономики прокладывается Китаем с поправкой на культурологический аспект социально-трудовых отношений». Поэтому Дэн Сяопин в своей теории построении социализма с китайской спецификой отводит ключевое место формированию «нового человека» в парадигме китайского социализма, для которого основополагающими принципами являются идеология, мораль и собственная культура, культивирующая упорный труд над собой [9, с. 184].

Дэн Сяопин после провальной политики Мао призывал общество к китайской традиционной ценности – упорному труду, которая берет свое начало из конфуцианства. В первой главе Конфуций выводит тезис, ставший впоследствии базисом для Сяопина: «Учиться и своевременно претворять в жизнь – разве не в этом радость?» [10, с. 23]. Исследователь конфуцианства Ян Боцзюнь толковал первое наставление Учителя так: радость, или ощущение счастья, приходит к человеку лишь тогда, когда он сам сумеет в подходящее время претворить в жизнь свои знания, полученные в процессе учебы [11, с. 1]. Это и стало константой социализма с китайской спецификой, строившегося при Сяопине – реалистичный подход делу в противовес китаизации марксизма, к которой стремился Мао.

Интерпретация Боцзюня имеет наибольшую популярность в Китае со времен Сяопина, и это культивируется государством на законодательном уровне, так как система образования в КНР следует *принципу реализации освоенного*. Так, например, китайская ежедневная газета «Жэнминь жибао» (08.10.1994), популяризируя решение XIV Пленума ЦК КПК, опубликовала специальную статью «Цель учебы – в реализации изученного» [10, с. 31]. Сле-

довательно, можно сделать вывод, что первая фраза религиозного трактата «Лунь Юй» используется китайской государственностью как механизм, побуждающий реализовывать на практике полученные теоретические знания. Успешность человека в этом случае измеряется степенью реализации этих самых знаний в профессиональной деятельности, что подтверждает мысль о первенстве в китайской идее реального подхода к делу. Другой, не менее важной отличительной особенностью китайской трудовой этики является *уважение к труду*: в конфуцианстве основным его мерилom является вовлеченность в работу – верность делу, когда работник не отвлекается на посторонние дела и доводит дела до совершенства; инструментом достижения такого результата является самоотверженность в выполнении своей работы [12].

Концепция применения на практике теоретических знаний и преданность делу являются взаимодополняющими, потому как, помимо эффективности образовательной системы, китайская трудовая этика призывает к трудолюбию, причем не вынужденному, а именно идейному, который включает в себя мотивационный аспект всегда завершать начатое как акт преданности собственной работе – пути к совершенствованию своих нравственных и академических достижений, которые являются критерием человеческого счастья [12]. Современные предприниматели Китая «...любят подчеркивать, что истинная мера жизненного счастья – это работа, которая одновременно приносит доход и моральное удовлетворение. Очевидным фактом является то, что китаец умеет находить интерес в любой работе и потому прилежно ее выполняет» [13, с. 29].

2. Конфуцианская трудовая этика за пределами Китая

Вероятно, поэтому не только Китай воспринимает суждения Учителя как базис: понимание первой фразы «Лунь юя» о радости труда особенно популярно и в других азиатских постиндустриальных обществах, например, в Тайване и Сингапуре. Концепция «радости», имеющей взаимосвязь с получением и реализацией знаний, давно стала основой китайского прагматизма. Тайваньский менеджмент также формирует национальную концепцию «человеческого потенциала», требующего развития, потому как человек – не придаток машины, а личность, получающая удовлетворение от работы – истинную «радость». Данная китайская концепция часто сопоставляется с японской, реализуясь в малых самоуправляемых группах [14, с. 6–7]. Данные группы охватывают все сферы экономической деятельности, потому система позволяет организовывать труд таким образом, чтобы работник сам имел право выбирать и специфику, и график работы, тем самым его творческий и интеллектуальный потенциал раскрывается наиболее эффективно по сравнению с организацией трудовой деятельности, акцентирующей внимание не на «человеческом потенциале», а максимальном извлечении прибыли.

Тем не менее, возникает вопрос, как в Сингапуре, стране, которую называют «цивилизованной диктатурой», могли «прижиться» основы конфуцианства. «Тайвань в силу своей исторической общности с КНР более близок к конфуцианству, но, тем не менее, следует выделить общие черты в государственной политике указанных азиатских стран и близости менталитета, чтобы понять», почему конфуцианские ценности ложатся в основу общественной трудовой деятельности.

Конфуцианская этика пропагандирует строгую иерархичность, поэтому, что касается трудовой деятельности, каждый имеет свое место и соблюдает субординацию, что во многом определяет не только китайскую, но и азиатскую ментальность как дисциплинированную. Безусловно такая концепция характерна для азиатских государств, которые имеют признаки диктатуры власти, потому что с подобным подходом к трудовой деятельности – ключевой для любого человека, выработанным веками, иные политические формы не столь эффективны. Именно поэтому реальный подход к делу, выработанный Сяопином в сочетании с конфуцианской дисциплиной, предопределяет эффективность трудовой деятельности Китая, результаты которой подтверждаются экономической мощью и политическим потенциалом Китая на мировой арене.

3. Другой взгляд на конфуцианскую трудовую этику

Другие исследователи конфуцианства отмечают противоположный подход к пониманию конфуцианской трудовой этики. Это обусловлено и временем, и политикой Китая. Макс Вебер, к примеру, рассуждает об ортодоксальном конфуцианстве с точки зрения одного лишь духовного познания – идеализированного и «благородного» [15, с. 280].

Вероятно, Макс Вебер опирался на положения «Лунь Юя»: «Ремесленники совершенствуют свое мастерство там, где работают; благородный же муж свой Дао-Путь через учебу» [10, с. 309]. Вебер акцентировал внимание лишь на том, что для «высшего» человека не имеет никакого смысла изучать ведение хозяйства, даже не приличествует ему. Тем не менее, его подход является односторонним, и, исходя из конфуцианских догм, скорее подтверждает *принцип реализации освоенного*, и «благородный» труд не являлся по сути сугубо теоретическим и идеализированным – благородные мужи в основном занимались политикой, и их целью, согласно словам Цзы Ся, было «добиться доверия народа и только после этого понуждать его трудиться» [10, с. 310]. Но «понуждение» не имеет значения жестокости: «Не добившись доверия, он (благородный муж) обрекает себя на положение насильника». Следовательно, труд в конфуцианстве не рассматривается как насаждение, и в историческом контексте имеет значение доверия к правителю, что порождает и свободу труда, и уважение к трудовой деятельности. Труд, с точки

зрения конфуцианства нравственный, как со стороны благородных мужей, имеющих необходимость снискать расположение народа своими моральными качествами, так и со стороны ремесленников, уважающих иерархичность, подчиняясь политикам, и чтящих трудовой процесс как акт добровольности. Поэтому исследователи конфуцианства, отмечаящие неприятие китайской нации к трудовой деятельности, ошибочно опираются либо на вырванные из контекста суждения о конфуцианстве, либо рассматривают конфуцианство «идеализированно», вне исторического контекста, когда конфуцианские догмы стали основой социалистической политики Китая с задачей сохранения самобытности народа [16, с. 2].

4. Особенности лаосской трудовой этики

В противоположность «социалистическому» конфуцианству в вопросе отношения к работе ставится лаосизм – еще одно древнекитайское философско-этическое учение, в догмах которого содержатся презрение к тяжелому труду и все разновидности физических усилий, идеализируя при этом удовольствие и гармонию, заключающуюся в безделии. Как было сказано ранее, такое отношение к трудовой деятельности было характерно для «благородных» мужей, которые занимались исключительно познанием истины. При лаосизме главной концепцией трудовой деятельности является достижение цели при минимальных затратах энергии, если не бесцельное сосуществование: «Все должны быть бездеятельными»; «Кто свободен от всякого рода знаний, тот никогда не будет болеть» [17, с. 13]. Следовательно, можно говорить о том, что, по мнению Лао-Цзы, и деятельность, и знания должны упраздниться в азиатской жизни для спокойствия и безмятежности, которые выступают основными ценностями для мыслителя, считавшего, что все должны соблюдать спокойствие. Анализируя мысль, можно подчеркнуть, что при отсутствии как трудового процесса, так и познания как такового, невозможно развитие общества, поэтому теория Лао-цзы скорее имеет индивидуалистический характер, и потому не была выбрана ни Мао, ни Дэном при сосредоточении политики на традиционных ценностях Китая.

Можно отметить, насколько радикально отличие конфуцианства от лаосизма в вопросе отношения к трудовой деятельности. Однако, несколько удивительно, что данная дифференциация религиозных взглядов позволяет экономике азиатских стран успешно развиваться. Но, если анализировать глубже, можно заметить, что при различных методах достижения результата итог одинаков – при затрате «человеческого потенциала» коэффициент полезного действия максимален. Вероятно, из-за идентичного исхода трудовой деятельности межконфессиональный конфликт исчерпывается, а трудовая этика естественным образом составляющая часть культуры нации, имеет свои характерные черты, которые вполне вероятно принимают во внимание

оба подхода к процессу производства. Поэтому также можно подчеркнуть одну особенность китайской национальности: китайцы подчеркивают важность «счастливого случая» и «удачи», для повышения успеха вероятности которых необходимо проводить особые ритуальные действия, которые соответствуют как конфуцианскому учению, так и лаосизму, для которого, впрочем, с учетом модернизированного конфуцианства более характерен подход опоры на что-то, помимо собственных сил и труда.

Постоянная надежда на удачу заставляет китайский народ действовать практично, хватаясь за любой случай, за любые возможности, способные привести к успеху, что, несомненно, повышает их эффективность в предпринимательской деятельности. Это скорее указывает на прижившийся капиталистический характер экономики, чем на следование традиционным ценностям. Принятие любых решений сфокусировано на тщательном взвешивании ситуации и использовании любых преимуществ. Тем не менее, парадоксально, что слепая вера в случай на первый взгляд на самом деле является ничем иным как тщательно продуманным решением в прагматичной и объективной действительности, полностью соответствующей политике Дэн Сяопина – периоду «реального подхода к делу».

Такой приспособленческий характер китайской ментальности, заключающийся в умении рационально подходить к экономическим, политическим и социальным явлениям, безусловно предопределил переход Китая в 1992 году от плановой к социалистической рыночной экономике, – органическому сочетанию преимуществ социализма как политического режима и рыночной экономики как механизма распределения ресурсов.

Заключение

Прикладное значение исследования заключается в выявлении закономерности между достижениями китайской нации на политическом и экономическом уровне и традиционной китайской философией, определяющей черты национального менталитета и являющейся квинтэссенцией трудовой этики Китая. Обобщая вышеизложенное, следует сказать, что политики Китая грамотно использовали трудовой потенциал китайских граждан, обращаясь к традиционным духовно-нравственным учениям, что способствовало воспитанию патриотичного сознания, возвращения к идеалу китайской этики – постоянному и непрерывному поиску истины посредством образования, морали, что определило успех китайской нации в современности.

В постиндустриальном обществе, когда конкуренция между людьми на рынке труда имеет особенно высокие стандарты, китайская нация имеет огромный успех: средний класс в Китае постоянно растет, а в иммиграции китайская нация является самой успешной и результативной по экономическим и социальным показателям, что подтверждается исследованиями

Л. Харрисона, С. Хантингтона и др. Именно в силу уникальной ментальности и эффективному подходу в вопросе образования и трудовой деятельности китайской нации удастся достигнуть таких результатов, которые в совокупности с проводимой политикой социализма и постоянного растущего рынка в перспективе выведут Китай на роль мирового лидера.

Список цитированных источников

1. Лебедев М. В. Философия трудового права: монография. М.: Норма, ИНФРА-М, 2021. 128 с.
2. Томашевский К. Л. Философия трудового права – новое направление междисциплинарных философско-правовых исследований / Трудовое право. 2006. №7. С. 3–9.
3. Лушников А. М. Методология трудовправовых исследований: традиции и новации / Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 2–9.
4. Томашевский К. Л. Трудовправовая онтология и аксиология как основы философии трудового права / Российский ежегодник трудового права. 2009. №4. С. 47–66.
5. Хохлов Е. Б. О механизме правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики // Правоведение. Изв. вузов. 1994. № 1. С. 39–48.
6. Коваль Т. Б. Религия и экономика. Труд, собственность, богатство. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 349 с.
7. Переломов Л. С. Конфуций и конфуцианство с древности по настоящее время (V в. до н. э. – XXI в.). М.: Стилсервис, 2009. 704 с.
8. Васильев Л. С. История религий Востока. М.: Кн. дом «Университет», 2000. 432 с.
9. Бальчиндоржиева О. Ю. Социально-философский анализ процессов модернизации в Китайской Народной Республике / Известия Томского политехнического университета. 2010. Т. 317. № 6. С. 182–185. [Электронный ресурс]. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/53067656.pdf>
10. Конфуций. Суждения и беседы / пер. Л. Переломова. М.: РИПОЛ классик, 2020. 360 с.
11. Боцзюнь Ян. «Лунь Юй» с переводом и комментариями. Пекин, 1984.
12. Xiaojun Lyu. Work Engagement in the Context of Confucian Culture: A Case of Chinese Civil Servants. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.573146/full>
13. Малявин В.В. Китай управляемый: моногр. М.: Европа, 2005. 304 с.
14. Пшенников В. Что побуждает персонал трудиться, не жалея сил. Япония сегодня. 1995. № 3.

15. Вебер М. Хозяйственная этика мировых религий: Опыты сравнительной социологии религии. Конфуцианство и даосизм / пер. с нем. и предисл. О. В. Кильдюшова. СПб.: Владимир Даль, 2017. 446 с.

16. Слобожанин А. В., Хоу Цзюэ. Место конфуцианской этики в развитии современного Китая: негативные аспекты. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-konfutsianskoy-etiki-v-razvitii-sovremennogo-kitaya-negativnye-aspekty/viewer>.

17. Лао-цзы. Дао Дэ Цзин / пер. Д. Кониси, Л. Толстого. М.: АСТ, 2019. 160 с.

Колюбин Василий Романович,
науч. рук.: Буслаева О. Б., к. ю. н., доцент,
Российский государственный гуманитарный университет,
г. Москва, Россия

НАРУШЕНИЕ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. Предлагаемое вниманию читателя научное эссе посвящено трудовой деятельности несовершеннолетних в России, которые на сегодняшний момент имеют проблемы в части охраны прав несовершеннолетних, закрепленных в Трудовом кодексе РФ.

Ключевые слова: труд несовершеннолетних, детский труд, право несовершеннолетних на труд.

Введение

В современном российском законодательстве подробно урегулированы вопросы труда лиц, не достигших совершеннолетия, однако на практике существует две группы проблем реализации их прав: либо работодатель отказывает несовершеннолетнему в приеме на работу, чтобы не предоставлять дополнительные гарантии, либо труд несовершеннолетних эксплуатируется без какого-либо юридического оформления. О возможных путях решения данных проблем пойдет речь в настоящем и исследовании.

Основная часть

На сегодняшний день трудовая деятельность несовершеннолетних граждан, а именно тех, кто еще не получил полную гражданскую дееспособность, страдают от множества пробелов в Трудовом кодексе РФ в части защиты их прав на моральное и физическое здоровье в работе. Безусловно, можно

сказать, что начало было положено при принятии современного трудового законодательства, поскольку множество гарантий, предусмотренных актами Международной организации труда, были реципированы в принятый в 2001 г. ТК РФ. Возможность осуществления трудовой деятельности гражданами, достигшими 16-ти, а в некоторых случаях 14-ти лет, наравне со старшими гражданами является существенным достижением в трудовой сфере. Однако есть сложности с условиями, предоставляемыми несовершеннолетним на рабочих местах.

Деятельность, которая может причинить физический вред несовершеннолетнему (работа на химических фабриках, в черной и цветной металлургии, производство биокomпонентов, и тому подобное) запрещена Трудовым кодексом. Но некоторые работодатели игнорируют этот запрет. Например, в судебной практике встречаются случаи, где несовершеннолетнего приняли на работу, несмотря на запрет трудоустройства несовершеннолетних на работу с вредными условиями труда, установленный ч. 1 ст. 265 ТК. В карточке оценки занимаемой им должности был указан класс вредности 3.1, ему назначили надбавку в размере 4 процентов. В компании прошла проверка соблюдения трудового законодательства, которая и выявила нарушение [2].

В науке неоднократно исследовались вопросы, связанные с привлечением к труду несовершеннолетних. «В современном обществе очень распространено осуществление трудовых функций несовершеннолетними, т. е. подростками, которые относятся к особой возрастной и социальной группе и при этом они являются перспективным трудовым потенциалом Российской Федерации. Но их физическое развитие и незавершенность психоэмоциональной устойчивости, повышенная реактивность и чувствительность к действию средовых факторов и условий, социальная незрелость и поэтому необходимо на законодательном уровне предупреждать отрицательное влияние производственных факторов на рост, развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетних...» [3].

Однако мало кто знает, что жестокая эксплуатация рабочей силы несовершеннолетних может совершаться в гостиничном-ресторанном деле. Увы, есть немало недобросовестных работодателей, которые зазывают к себе несовершеннолетних, чтобы те за маленькую зарплату «подрабатывали» в ресторанах и кафе. Эта деятельность осуществляется несмотря на то, что в ст. 63 ТК установлено, что «лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для вы-

полнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы... [1]» В реальности работодатели в сфере гостинично-ресторанного бизнеса, обходя указанные запреты, заключают с несовершеннолетними договоры гражданско-правового характера, либо вообще никак не оформляют отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей. При этом заключение договора ГПХ с несовершеннолетним недопустимо без письменного согласия родителей (26 ст. ГК РФ), которое чаще всего также не истребуется у несовершеннолетнего. Предлагаемый несовершеннолетним «легкий труд» на самом деле перерастает в тяжелый, мучительный, труд. Таким образом, мы можем сделать вывод, что хотя в ТК РФ и установлены гарантии для несовершеннолетних при поступлении на работу, но они не всегда соблюдаются, и что работодатели очень редко оформляют трудовой договор с несовершеннолетними, а принимают подростков на «подработку» стажерами, никак такую стажировку не оформляя.

Обратимся к ст.92 ТК РФ «Сокращенная продолжительность рабочего времени», которая регламентирует максимально возможное количество часов для нормальной рабочей деятельности несовершеннолетнего. Для несовершеннолетних работников разного возраста устанавливается дифференцированная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю [1].

В качестве аргумента, подтверждающего важность данного эссе, хочу привести собственный пример из жизни, поскольку мне пришлось работать по графику 5/2, либо 6/1, либо 7/0, и в основном, это было время с 12.00 до 00.30, в тот момент мне было пятнадцать лет. Это был мой первый опыт работы в гостинично-ресторанном деле, который я реализовывал в период летних каникул. На тот момент у меня не было достаточно знаний относительно трудовых прав, я не мог в силу возраста оценить необходимость обратиться к нормативным правовым актам, чтобы выяснить, на какие правовые гарантии я имею возможность рассчитывать. А ведь такой режим работы для 15-летнего подростка является грубым нарушением сразу нескольких статей ТК РФ.

В соответствии со статьей 268 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведе-

ний, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [1].

В основном, единственная проблема, которая мне была озвучена на собеседовании руководством, заключалась в нехватке сотрудников, поэтому на всех работников осуществлялось такое «временное» давление. Иногда мне приходилось работать в ночное время, а именно с первого часа ночи до шести часов утра или перерабатывать «дневную» смену с 12-ти часов дня до 3-его часа ночи. Отработав месяц с июня по июль 78 часов в неделю, я написал заявление об увольнении по собственному желанию, и в данный момент выяснилось, что трудовые отношения со мной не были оформлены ни в рамках трудового законодательства, ни в соответствии с гражданско-правовыми нормами. Я не был внесен в базу данных сотрудников ресторана, то есть меня попросту эксплуатировали.

Позже, анализируя свой горький опыт, я понял, что изначально на собеседовании при приеме на работу заключение договора со мной проводилось в устной форме. С меня не взяли какую-либо документацию, то есть я не предоставил медицинскую книжку с данными о прохождении мед. комиссии, сведения о регистрации в системе персонифицированного учета и т.д. Но мы должны обратиться к статье 65 ТК РФ, которая регламентирует какие нужны документы для оформления трудового договора с несовершеннолетними.

По данным прокурорского надзора «в 2022 году при трудоустройстве детей встречались массовые нарушения трудовых прав несовершеннолетних. Например, подростков не знакомили локальными нормативными актами работодателя, допускали к работе несовершеннолетних от 15 до 18 лет без обязательного медицинского осмотра подростков, который должен проводиться за счет работодателя; несовершеннолетних не уведомляли о прекращении трудового договора, переводили заработную плату на банковский счет иного лица без соответствующего оформления. Встречались задержки выплаты заработной платы несовершеннолетним и отказы в окончательном расчете при увольнении» [4].

Существует общий перечень документов, который касается всех потенциальных работников (паспорт, ИНН, СНИЛС и т. д.). Если речь идет о трудоустройстве лица от 16 до 18 лет, отличий в требованиях к документам нет, однако категория несовершеннолетних, чей труд может быть задействован при наличии заключения органов опеки о безопасном режиме труда и отдыха должны представить также это заключение [1].

В качестве решения проблемы, связанной с незаконным привлечением несовершеннолетних к трудовой деятельности, можно осуществить следующие шаги по внесению изменений в главу 57 ТК РФ «Федеральный государ-

ственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», а именно к статьям 354 и 356.

Естественно, благодаря органам трудовой инспекции (Роструда), несовершеннолетние граждане могут рассчитывать на безопасность своего права на добросовестную работу только при условии, если об этом они сами расскажут, однако подростки не всегда обладают достаточными знаниями и компетенциями для того, чтобы обратиться к органам трудовой инспекции или прокурору, чтобы доказать свою правоту.

В связи с этим данное решение малоэффективно для решения проблемы, поэтому предлагаем свое видение решения данной проблемы:

Во-первых, дополнить главу 57 ТК РФ статьями, в которых будут прописаны условия и порядок обращения несовершеннолетнего в органы по надзору в сфере трудовых правоотношений. Необходимо четко прописать виды и перечень надлежащих доказательств, которые работник-подросток может предъявить для того, чтобы была проведена соответствующая проверка деятельности работодателя, недобросовестно использующего труд несовершеннолетних.

Во-вторых, дополнить главу 57 ТК РФ статьей, которая будет конкретизировать, когда проводятся или будут проводиться проверки трудовой инспекцией на предмет выявления нарушений прав несовершеннолетних. Возможно стоит проводить такие проверки совместно с представителями органов опеки и попечительства, а также прокурора.

В-третьих, дополнить главу 57 ТК РФ статьей, которая поясняет и работодателю, и работникам, что проверки проводятся непосредственно по желанию одной из сторон трудового правоотношения, либо внепланово в случае причинения вреда здоровью несовершеннолетнего.

В-четвертых, установить уголовную ответственность, дополнив Уголовный кодекс статьей «Эксплуатация труда несовершеннолетних», где бы устанавливалась ответственность в виде лишения свободы сроком до 3 лет за незаконное привлечение несовершеннолетних к труду без оформления трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством.

Также, на наш взгляд, необходимо установить льготы в налогообложении и оплате страховых тарифов в отношении работодателей, которые принимают на работу несовершеннолетних граждан, а также дополнительные льготы в отношении работодателей, которые заключают с работниками коллективные договоры, где установлены дополнительные гарантии для несовершеннолетних работников. Например, можно установить сокращенный рабочий день без соразмерного сокращения заработной платы, или увеличенный по отношению к федеральным нормам ежегодный оплачиваемый отпуск.

Помимо вышесказанного существует проблема низкой правовой грамотности молодых людей. Поскольку полная трудовая дееспособность насту-

пает раньше, чем гражданская дееспособность, субъект права, по сути, часто еще школьник. Имеет смысл ввести в школьную программу основы трудового права и охраны труда в целях уменьшения уязвимости несовершеннолетних граждан перед произволом потенциальных работодателей.

Заключение

В заключение подведем итог вышеперечисленного. На данный момент в Трудовом кодексе РФ хоть и имеются федеральные законы, которые могут дать право несовершеннолетним на безопасность их рабочей деятельности, но гарантировать они не могут, так как они «поверхностны». Однако если мы сможем «насытить» Трудовой кодекс РФ «важными» статьями для блага деятельности несовершеннолетних, тогда наши дети, внуки или просто подростки, которые хотят получать равноправные права, как и у взрослых, будут трудиться ради своего отечества и своей страны.

Список цитированных источников

1. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ Трудовой кодекс РФ // СПС КонсультантПлюс
2. Решение Верховного суда Республики Коми от 01.11.2017 по делу № 21–927/2017 // СПС КонсультантПлюс.
3. Щебляков Е. С. Некоторые особенности регулирования труда несовершеннолетних работников // Менеджмент социальных и экономических систем. 2019. № 4. С. 48–53.
4. О состоянии законности в сфере защиты трудовых прав несовершеннолетних. URL: https://xosedaxardskij-r83.gosweb.gosuslugi.ru/dlya-zhiteley/novosti-i-reportazhi/novosti_75.html (дата обращения: 09.04.2024).

Котенева Виктория Алексеевна,
науч. рук.: Степанова Е. А., к. ю. н., доцент,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДОСУДЕБНОГО ПОРЯДКА РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Аннотация. В статье автором анализируются альтернативные судебному способы урегулирования индивидуальных трудовых споров. С помощью сравнительно-правового метода исследуются преимущества и недостатки каждого из альтернативных способов в отдельности, выявляются проблемы в их применении. Автором поднимается вопрос возможного установле-

ния обязательного досудебного порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. Также анализируются зарубежное законодательство и отечественная судебная практика. В итоге исследования делается вывод о степени эффективности досудебного порядка разрешения трудовых споров.

Ключевые слова: досудебный порядок, трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, альтернативные способы урегулирования споров, досудебный порядок разрешения трудовых споров.

Введение

Трудовые конфликты имеют свою специфику, которая обусловлена, прежде всего, особенностями взаимоотношений между сторонами трудового договора. Работник, устраиваясь в ту или иную организацию, в большинстве случаев присоединяется ко всем условиям деятельности у этого работодателя, к устоявшемуся укладу работы с его спецификой и, самое главное, обязуется подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, поэтому является «слабой» стороной по отношению к работодателю.

Причины трудовых споров различны. Согласно данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации за 2022 год лидирующую позицию в спорах, возникающих из трудовых отношений, занимают дела об оплате труда [1]. Также судебным органом выделяются трудовые споры, связанные с: возмещением ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, защитой персональных данных работника, взысканием сумм, излишне удержанных из зарплаты и другие. Среди видов трудовых споров весомая доля отводится правоприменителем такой «статистической единице», как «иные, возникающие из трудовых правоотношений». На наш взгляд, такой подход правоприменителя иллюстрирует специфику трудовых споров, а именно, их индивидуальность, что требует еще более тщательного подхода к рассмотрению и разрешению данных дел в суде. К сожалению, из-за загруженности российской судебной системы не всегда представляется возможным наиболее полно разрешить трудовой спор по существу. Однако существуют иные, альтернативные судебному урегулированию споров способы для разрешения споров, возникших из трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Данный вывод можно сделать из положений статьи 45 Конституции Российской Федерации [2] и статьи 352 Трудового кодекса Российской Федерации [3]. В дальнейшем для автора представляет научный интерес анализ способов досудебного урегулирования трудовых конфликтов, выделение их преимуществ и недостатков по сравнению с судебной защитой трудовых прав, сравнение с зарубежным правовым регулированием досудебных форм разрешения трудовых споров, а также рассмотрение варианта признания для разрешения трудовых конфликтов обязательным досудебного порядка урегулирования споров.

Основная часть

Возможность применения альтернативных способов разрешения трудовых споров имеет ряд преимуществ перед судебной формой урегулирования конфликтов. Поддержим позицию М.А. Адриановой, согласно которой преимуществом всех альтернативных способов урегулирования споров является сохранение в большинстве случаев конструктивных отношений между сторонами, чего сложно достичь вследствие судебного разбирательства [4, с. 349]. Кроме того, учитывая процессуальные сроки и легальные возможности их продления в силу объективных обстоятельств, закрепленных в Гражданском процессуальном кодексе Российской Федерации [5], сроки проведения альтернативных процедур урегулирования индивидуальных трудовых споров, как правило, меньше, что позволяет сторонам быстрее добиться удовлетворения своих интересов при разрешении индивидуального трудового спора.

В отечественном законодательстве выделяют следующие альтернативные судебному способы урегулирования споров: переговоры, медиация – альтернативная процедура урегулирования споров с участием посредника, разрешение споров в комиссии по трудовым спорам (далее – КТС). Наиболее неурегулированными являются переговоры, в то время как медиации посвящен отдельный федеральный закон, а разрешение споров в КТС обеспечивается наличием процедурных норм в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Преимуществами переговоров являются простота применения, экономия средств, так как не нужно оплачивать услуги посредника, как, например, при проведении процедуры медиации, или платить государственную пошлину и судебные издержки при обращении за защитой нарушенных трудовых прав в суд (если истцом выступает работодатель). Однако не всегда представляется возможным разрешить конфликт без привлечения посредника. К тому же в переговорах нельзя исключить ситуацию, когда более сильная сторона оказывает давление на слабую, а, учитывая специфику трудовых правоотношений, основанных на власти-подчинении, работник всегда будет являться слабой стороной, поэтому далеко не во всех индивидуальных трудовых спорах переговоры могут разрешить спор.

Рассматривая медиацию, следует подчеркнуть, что значимость данной процедуры сделала ее предметом регулирования отдельного федерального закона [6]. При применении данного альтернативного судебного способа урегулирования споров привлекается независимый посредник – медиатор, который помогает разрешить конфликт, устранить спор, предлагая варианты решения возникших между сторонами разногласий. Кроме того, по итогам проведения процедуры медиации стороны заключают медиативное соглашение, которое, по общему правилу, исполняется на основе принципов добросовестности и добровольности. Однако есть возможность нотариального удостоверения медиативного соглашения, что придаст ему силу исполни-

тельного документа и позволит в случае недобросовестного поведения контрагента обратиться взыскание на его имущество посредством обращения в Федеральную службу судебных приставов. Данный механизм дает сторонам трудового конфликта гарантию в том, что достигнутое между ними соглашение на взаимоприемлемых условиях будет исполнено. Такая возможная принудительная исполнимость нотариально заверенного медиативного соглашения схожа с исполнимостью судебного решения, однако при этом стороны не проходят все этапы судебного разбирательства, а на условиях конфиденциальности и сохранения партнерских, деловых взаимоотношений именно разрешают и устраняют конфликт. Стоит отметить, что некоторые авторы, в частности Е. Ю. Забрамная, полагают, что медиативное соглашение может быть заключено лишь между участниками гражданско-правовых отношений, так как согласно положениям федерального закона, регулирующего медиацию, оно носит характер гражданско-правовой сделки [7, с. 397]. Не можем согласиться с данной позицией, потому что в этом же законе, на который ссылается ученый, закреплено, что медиация применяется, в том числе для урегулирования споров, возникающих из трудовых отношений, а также Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что работники могут защищать себя любыми способами, не запрещенными законами.

Еще раз убедившись, что медиация применяется к трудовым спорам, рассмотрим ее недостатки, которыми являются недоверие населения к незнакомому посреднику по сравнению с судом со присущими ему государственными механизмами принуждения, платность услуги по проведению процедуры медиации, а также тот факт, что, по общему правилу, медиативное соглашение не подлежит принудительному исполнению, а удостоверить его решаются не все нотариусы. Последний недостаток вызван высокой степенью ответственности нотариусов за совершаемые ими нотариальные действия, к тому же через процедуру проведения медиации на практике предпринимались попытки реализации преступных схем по отмыванию доходов, полученных преступным путем [8].

Отличительными позитивными чертами переговоров и медиации являются конфиденциальность всей информации, касающейся конфликтной ситуации между сторонами, и сохранение партнерских взаимоотношений между работником и работодателем. Подчеркнем, что для работодателя немаловажное значение имеет репутация, которая складывается в том числе и из частотности участия в судебных процессах, поэтому для этой стороны трудового спора наиболее выгодно проведение альтернативных судебному урегулированию процедур разрешения споров. При этом, несмотря на доверие населения к суду, на многовековую историю его существования, в рамках судебного производства всегда будут выигравшая и проигравшая стороны. Спор будет разрешен, но, по сути, конфликт не устранен в той степени, которая

устраивала бы обоих конфликтующих. Медиация и переговоры же направлены именно на устранение спора на взаимовыгодных и взаимоприемлемых для сторон условиях.

Если проанализированные выше способы для разрешения конфликта вне использования судебной защиты применяются не только к спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, то разрешение спора в комиссии по трудовым спорам является уникальным альтернативным судебному механизмом, присущим исключительно трудовым спорам. Однако право обращения в КТС предоставлено только работнику. В случае отказа работодателя исполнять принятое решение КТС обращается в Федеральную службу судебных приставов (ФССП) для придания ему силы исполнительного документа. Возможность работодателя пренебрегать решениями КТС критикуется некоторыми авторами, в частности М. И. Росенко, С. А. Запорожец, которые утверждают, что в механизме разрешения трудовых споров КТС есть существенный недостаток – «отсутствие самостоятельной позиции», ведь для исполнения своих решений комиссии следует обращаться в ФССП, что превращает КТС в «подведомственный работодателю орган разрешения трудовых споров» [9, с. 30]. К тому же суд может отменить принятое комиссией решение.

Вернемся к анализируемой во введении нашего исследования судебной статистике по трудовым спорам за 2022 год [1]. Из 162 767 дел за отчетный период только 33 были урегулированы путем проведения медиации, судебного примирения, то есть альтернативными способами урегулирования споров. Однако эти данные Судебного департамента показывают именно те альтернативные способы урегулирования споров, которые применяются уже после поступления дела в судебное разбирательство.

Научный интерес представляет возможность признания обязательным досудебного порядка урегулирования индивидуальных трудовых споров. Отметим, что в настоящее время российское трудовое законодательство не предусматривает обязательности досудебной процедуры по трудовым делам. Судебная практика свидетельствует о том, что неправомерным является условие о применении обязательного досудебного порядка, включенное в трудовой договор, так как оно нарушает права работника, ухудшает его положение по сравнению с действующим трудовым законодательством, ведь работник имеет право применить любую удобную для него форму защиты своих нарушенных прав [10].

Несмотря на то, что в настоящий момент обязательный досудебный порядок при разрешении трудовых споров не применяется, в истории России законодателем предпринимались попытки по его установлению [11]. Однако данные предложения так и не были реализованы.

Интересен опыт зарубежных стран относительно установления обязательного досудебного порядка при разрешении трудовых споров. Так, статья 159 Трудового кодекса Республики Казахстан закрепляет досудебный порядок при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, реализуемый согласительными комиссиями [12]. Согласительные комиссии создаются из равного числа представителей работников и работодателей и действуют в рамках организации, в которой осуществляет трудовые функции работник, чьи трудовые права были нарушены. Кроме того, согласительные комиссии разрешают споры и работников, ранее осуществлявших трудовые функции в данной организации. В случае же неисполнения решения согласительной комиссии заявители вправе обратиться в суд. Данный орган по разрешению трудовых споров, функционирующий в Республике Казахстан, можно сравнить с отечественной комиссией по трудовым спорам. Однако в российском трудовом праве перед тем, как обратиться в КТС или суд, непосредственные переговоры с работодателем могут быть проведены, но их отсутствие не станет препятствием к принятию заявления компетентным органом. Хотя ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации определяет индивидуальный трудовой спор через словосочетание «неурегулированные разногласия», никаких императивных правил предшествующего урегулирования в законодательстве о труде нет. Кроме того, в Казахстане заявителем при обращении в согласительную комиссию могут быть как работник, так и работодатель, что, на наш взгляд, является ключевым критерием в анализе возможности установления обращения в КТС в качестве соблюдения обязательного досудебного порядка. Мы поддерживаем позицию Е. А. Степановой, согласно которой установление обязательного досудебного порядка по трудовым спорам при наличии КТС представляется невозможным, потому что урегулирование спора должно быть доступно для всех спорящих субъектов, а в КТС можно обратиться только работнику [13, с. 324].

В Республике Беларусь также применяется обязательный досудебный порядок урегулирования большинства индивидуальных трудовых споров, не отнесенных к исключительной компетенции судов, но только для работников – членов профсоюза. Согласно ст. 236 Трудового кодекса Республики Беларусь комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом для рассмотрения споров только в том случае, если такая комиссия была создана в организации [14]. Примечательно, что заявителем в КТС в понимании белорусского законодателя так же, как и в понимании российского законодателя, может быть только работник. Такой подход зарубежного законодателя можно оценивать по-разному, в связи с тем, что споры, возникающие из трудовых правоотношений, могут быть не только между работником и работодателем, но и, например, между родственником умершего работника и работодателем о признании отношений трудовыми вследствие произошедшего

с работником несчастного случая. Возможность такого требования со стороны родственников подтверждает Верховный Суд Российской Федерации [15].

Анализ зарубежного законодательства, причем правового регулирования государств, которые имеют схожие с отечественными правовые институты, показывает, что установление обязательного досудебного порядка разрешения трудовых споров возможно. Также проведенное исследование альтернативных судебным способом урегулирования трудовых конфликтов демонстрирует в определенной степени их эффективность.

Заключение

Судебное разбирательство является традиционным способом для разрешения споров, возникающих не только из трудовых, но и иных отношений, находящихся в поле правового регулирования. В современных реалиях стремительного развития общественных отношений судебная система не всегда может эффективно рассмотреть возникающие между лицами конфликты, а также добиться должного удовлетворения потребностей участников процесса.

Несмотря на то, что судебный порядок разрешения споров более понятен и привычен для населения, не стоит, на наш взгляд, не учитывать альтернативные судебному регулированию способы разрешения трудовых споров. Хотя они еще не получили массового распространения среди российского населения, тем не менее применяются, о чем свидетельствует приведенная выше судебная статистика. К тому же в ходе проведенного исследования удалось выявить, что такие альтернативные судебной защите способы, как медиация и переговоры, позволяют в полной степени разрешить спор по существу, так как стороны не стремятся выиграть спор, как это происходит в суде, они пытаются достичь взаимоприемлемого результата, добиться обеспечения интересов обеих сторон конфликта.

Насчет возможности установления обязательного досудебного порядка урегулирования споров, вытекающих из трудовых отношений, следует отметить, что альтернативные судебной защите способы урегулирования споров уместны больше между теми субъектами, которые настроены на мирное разрешение конфликта, а также между субъектами, у которых установлено более тесное взаимодействие. Далеко не во всех трудовых конфликтах, исходя из специфики межличностных взаимоотношений, уместно мирное урегулирование спора. К тому же субъектами конфликта могут выступать не всегда лица, чьи права нарушены, например, в случае с родственниками умершего работника в результате несчастного случая на производстве. В подобных ситуациях, на наш взгляд, сложнее применить досудебный порядок разрешения спора.

Мы считаем, что не стоит устанавливать обязательный досудебный порядок урегулирования трудовых споров, учитывая различную специфику

межличностных взаимоотношений между спорящими субъектами, а также, в частности, сложность установления обязательного досудебного порядка через КТС, о причинах которой мы упомянули в основной части исследования. Целесообразнее обеспечить осведомленность субъектов трудовых правоотношений о наличии альтернативных способов урегулирования споров, а также повысить доверие населения к ним. В связи с чем предлагаем дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 352¹ следующего содержания:

«Стороны индивидуального трудового спора имеют право урегулировать конфликт в порядке досудебного урегулирования споров.

Стороны могут применить непосредственные переговоры, медиацию и иные, не запрещенные российским законодательством альтернативные способы урегулирования споров.

Использование альтернативных способов урегулирования споров не является обязательным, соглашение об обратном признается недействительным. Стороны индивидуального трудового спора вправе обратиться непосредственно в суд».

Таким образом, стороны трудовых отношений будут четко знать о наличии у них легальной возможности урегулировать спор без обращения в суд. Такая мера будет способствовать снижению судебной нагрузки, разрешению индивидуальных трудовых споров по существу, а также сохранению деловых взаимоотношений между субъектами трудовых отношений.

Список цитированных источников

1. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2022 год // Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 12 месяцев 2022 года. Форма № 2. Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=7645> (дата обращения: 15.03.2024).

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации pravo.gov.ru. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102027595> (дата обращения: 10.03.2024).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Андрианова М. А. Арбитрабельность трудовых споров // Сборник воспоминаний, статей, иных материалов / науч. ред. А.И. Муранов, О.Н. Зименкова, А. А. Костин; сост. А. И. Муранов. М.: Статут, 2017. С. 342–351.

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 25.12.2023, с изм. от 25.01.2024) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

6. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

7. Забрамная, Е. Ю. К вопросу о применимости медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 396–401.

8. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 14 октября 2021 г. № 09АП-47425/2021 // СПС Консультант Плюс.

9. Росенко, М. И., Запорожец, С. А. Урегулирование индивидуальных трудовых споров: проблемные вопросы правоприменения в контексте защиты прав граждан // Законность и правопорядок: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского. № 3 (27). 2020. С. 28–33.

10. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.04.2015 по делу № 33-10153/2015 // СПС Консультант Плюс.

11. Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 (ред. от 27.07.1998) «О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов» // СПС Консультант Плюс.

12. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=2860;-4#pos=2860;-4 (дата обращения: 16.03.2024).

13. Степанова, Е. А. О перспективах обязательного досудебного порядка разрешения трудовых споров / Е. А. Степанова // Стратегия правовых преобразований в сфере труда и социального обеспечения: перспективы десятилетия (Шестые Гусовские чтения): Материалы Международной научно-практической конференции по трудовому праву и праву социального обеспечения. М.: Проспект, 2021. С. 319-324.

14. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859&pos=1618;-48#pos=1618;-48 (дата обращения: 17.03.2024).

15. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17.08.2015 № 41-КГ15-14. URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1362970 (дата обращения: 17.03.2024).

Лотонин Максим Александрович,
науч. рук.: Филиппова М. В., к. ю. н., доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Аннотация. В статье автор освещает некоторые исследуемые в теории и возникающие в практике вопросы материальной ответственности работника. Анализируется судебная практика по спорам о привлечении работников к материальной ответственности. Предлагаются решения выявленных в трудовом законодательстве недостатков.

Ключевые слова: материальная ответственность работника, полная и ограниченная материальная ответственность, прямой действительный ущерб, защита интересов, работодатель, работник.

Введение

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) в ст. 1 указано, что основными задачами трудового законодательства являются создание условий для достижения согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, с последующим приведенным перечнем таких отношений. В ходе взаимодействия между работником и работодателем обе стороны принимают на себя определенные права и обязанности, которые также регламентируются законодательством. Однако, всегда существует риск того, что обязанности могут быть исполнены не до конца или не исполнены вовсе, что будет влечь за собой ущерб в том или ином размере, который может быть причинен как только имуществу, так и жизни и здоровью людей. Поэтому вопрос материальной ответственности сторон в трудовых правоотношениях будет актуален всегда, потому что по сути своей непосредственно связан с самой человеческой природой и риском несоблюдения своих обязанностей, как проявления человеческого фактора.

Ему посвящена целая глава 39 ТК РФ, а также многочисленные судебные решения, обзоры практики и некоторые другие нормативно-правовые акты. В силу самой природы материальной ответственности, которая возникает в силу проявления реального человеческого фактора в условиях применения теоретических установок правовых норм, закон априори не может урегулировать бесконечное количество ситуаций и прецедентов, которые могут возникать при попытке его воплощения в жизнь.

Если более детально остановиться на главе 39 ТК РФ, то эти положения были включены в закон с целью установления возможности возмещения ущерба в полном объеме, повышения уровня ответственности работника за обращение с чужим имуществом и упрощения процедуры взыскания небольших сумм причиненного ущерба.

Целью данного исследования является анализ практики правоприменения по вопросам привлечения работника к материальной ответственности, выявление проблем, которые при этом возникают и предложение путей их решения.

В ходе исследования данной темы были использованы такие методы, как сравнительный анализ судебных решений, изучение научной литературы по данной теме, анализ положений доктрины и законодательства, формулирование основных проблем регулирования, синтез практики правоприменения и законодательных положений с целью отыскания возможных путей решения.

Основная часть

Прежде всего коснемся вопроса о том, как при наличии, казалось бы, такого детального регулирования вопроса материальной ответственности он так и продолжает подниматься и по сей день? Получается, что целая глава ТК РФ, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2023) и несколько федеральных законов не могут до конца урегулировать соответствующие вопросы.

Как пишет Ю. В. Мухина, «сложность возмещения работодателем причиненного ему работником ущерба состоит также и в том, что для удержаний из заработной платы существуют ограничения. Согласно ст. 241 ТК РФ работник несет материальную ответственность за причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка (ограниченная материальная ответственность), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами» [8]. То есть если происходит ситуация, по которой в результате действий работника причиняется вред третьим лицам, к примеру, в результате халатного поведения, то по общему правилу работник будет нести ответственность только в рамках своего среднемесячного заработка, который может быть существенно ниже причиненного как имущественного, так и морального вреда.

Как показывает судебная практика, «невозможностью возмещения ущерба часто становятся нарушения работодателем требований законодательства» [8]. В Обзоре законодательства и судебной практики Верховного

Суда Российской Федерации, утвержденном постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2010 года говорится, что «нарушение работодателем правил и требований ТК РФ по заключению и исполнению договора о материальной ответственности может служить в судах основанием для освобождения работника от обязанности возмещать причиненный им ущерб имуществу работодателя в полном размере, превышающем его средний месячный заработок». Поэтому у работодателя есть достаточно конкретная и комплексная процедура, все положения которой он должен исполнить в обязательном порядке, в противном случае решение будет вынесено не в его пользу.

Одной из распространенных причин освобождения работника от материальной ответственности являются отсутствие противоправности поведения работника и причинной следственной связи между наступлением ущерба и деянием работника, его вины, либо недоказанность одного из указанных элементов. С одной стороны, каждый раз оценка заново этих элементов соответствует принципу справедливости и полноты судебного разбирательства, а также непосредственного ознакомления суда с обстоятельствами дела. Однако обращение к положениям других отраслей права свидетельствует о наличии вопросов, по которым нет не только конкретных положений, но и общепризнанной судебной практики с выработанными подходами. Трудовое право представляет собой отдельную правовую отрасль, поэтому обращение за решением в другую отрасль свидетельствует о наличии серьезного правового пробела в регулировании.

Перечень работ и оснований «для заключения с работником соглашения и полной материальной ответственности присутствует в законе, поэтому если работодатель заключает с работником договор о полной материальной ответственности без правовых оснований для его заключения, то это является нарушением законодательства о труде и влечет для работодателя административную ответственность согласно ст. 5.27 КоАП РФ» [8]. Таким образом, законодательство не дает работодателю шанса в своем роде застраховать себя, но это бы в корне отличалось от общего вектора трудового законодательства, с точки зрения которого именно работник является слабой стороной по сравнению с работодателем и именно поэтому именно работник таким образом получает определенные гарантии.

Здесь возникает еще одна проблема. Потенциально работодатель может организовать рабочие места так, чтобы выполнять минимальные требования по их оснащению, таким образом будут увеличиваться риски несения работниками материальной ответственности. Да, для работников она будет оставаться ограниченной, но в таком случае остальной размер ответственности будет переходить уже на работодателя, на руководителя организации, иногда тоже наемного рабочего, который будет нести уже полную материальную от-

ветственность. Представляется логичным внесение изменений в ст. 22 и добавление туда такой обязанности работодателя, как принятие со своей стороны все возможные усилия для полного сохранения имущества. С одной стороны, это достаточно очевидно, не в интересах хорошего работодателя самому же себе портить производство, нести убытки как ремонт оборудования или его замещение, так и на последующие судебные тяжбы с работниками. Но с другой стороны внесение такой обязанности поможет предостеречь работодателей от злоупотреблений.

Еще одной проблемой становится установленный законом годичный срок для обращения работодателя в суд с иском о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, который исчисляется именно со дня обнаружения работодателем такого ущерба. Полагаем, что данный срок достаточно короткий и не всегда в его рамках работодатель может реализовать свое право. Да, при наличии уважительных причин срок на обращение в суд может быть восстановлен²⁰, однако формулировка «уважительные причины» сама по себе достаточно обтекаема и может трактоваться слишком широко. Для примера можно привести дело, которое стало частью Обзора практики ВС РФ²¹. ПАО обратилось в суд с иском к работнику о возмещении причиненного им ущерба. Работник, будучи за рулем одного из служебных автомобилей, совершил наезд на другие транспортные средства его же работодателя. ПАО само оплатило расходы, в добровольном порядке работником вред возмещен не был. Истец ссылаясь на то, что в его представлении срок исковой давности начал течь с момента возмещения им расходов, то есть оплаты стоимости восстановительных работ. Суд первой инстанции отклонил иск, как и суд апелляционной инстанции. Суды сослались на то, что срок исковой давности течет с того момента, когда работодатель узнает о причинении ему ущерба со стороны работника. А сам наезд был совершен работником на территории его же работодателя, то есть работодателю о факте произошедшего стало известно в тот же день, а значит именно этот день будет точкой отсчета для начала течения срока исковой давности. В данной ситуации решение суда не до конца очевидно. Представляется, что срок должен течь с момента, когда именно руководитель организации или собственник имущества узнал о совершенном материальном правонарушении. И на взгляд автора необходимо заменить формулировку «со дня обнаружения» на формулировку «когда работодатель непосредственно узнал», то есть когда сведения о произошедшем дошли именно до руководящих лиц. Представляется, что и в вышеприведенном деле наезд на территории работодателя априори не влечет за собой вывода о его информированности о произошедшем. Критерий непосред-

²⁰ П.5 ст.392 Трудового кодекса РФ.

²¹ П.1 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2, утв. Президиумом ВС РФ 05.12.2018.

ственности по новой формулировке мог быть и не выполнен, а в части его доказывания в дело бы вступала уже аргументация сторон и состязательность процесса.

Еще одним вопросом, который иногда возникает в практике, является вопрос применения к искам о материальной ответственности норм именно трудового права, а не гражданского. Этот вопрос возникает, если исходить из того, что при заключении соглашения о добровольном возмещении ущерба обязательство, которое при этом возникает, трансформируется в заемное обязательство, а значит и срок исковой давности начинает оцениваться с точки зрения ГК РФ и будет составлять 3 года, а не один. Решения на основании этой мысли иногда встречаются в практике судов первых инстанций.

Еще одним таким неоднозначным вопросом-риском для работодателя является возможность снижения судом размера компенсации, которую должен будет выплатить работник. То есть даже тот факт, что работодатель выиграет дело, и работник будет обязан выплатить компенсацию не означает того, что суд обяжет работника выплатить заявленную в иске сумму. Приведем пример²². ООО обратилось в суд с иском к работнику о взыскании денежных средств, выплаченных в счет возмещения ущерба РФ, причиненных действиями работника. В деле работник дал распоряжение подчиненным на вырубку леса на неотведенной для этих целей территории и последующий вывоз срубленных деревьев. В итоге работник был осужден по ч.3 ст. 260 УК РФ. В рамках дела работодатель выплатил сумму ущерба, в связи с чем просил суд взыскать эту сумму с работника. При разрешении спора ответчик просил снизить сумму ущерба, ссылаясь на тяжелое материальное положение семьи в связи с заболеванием супруги, наличием кредитных обязательств, отсутствием работы. Кроме того, он указал, что незаконно вырубленная древесина была реализована работодателем. Суд первой инстанции и апелляция удовлетворили исковые требования. Суды исходили из доказанности вины работника и умышленного характера преступления, поэтому наличия основания для уменьшения размера компенсации не усмотрели. Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ признала выводы судей двух инстанций неправомерными.

Коснемся также вопроса об отсутствии в законодательстве четкого перечня обстоятельств, которые могут снизить размер возмещения для работника. В ст. 250 ТК РФ указано лишь то, что орган по рассмотрению трудовых споров может снизить размер ущерба «...с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств...». Данная формулировка представляется слишком обтекаемой и малоконкретной, что

²² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 июля 2018 г. № 56-КГ18-18.

ведет к ее произвольной трактовке и отсутствию ее четкого восприятия при применении. Перечень обстоятельств явно нуждается в расширении, что поможет снизить вероятность возникновения вопросов о том, является ли данная норма применимой в тех или иных обстоятельствах.

В качестве проблемного вопроса, который требует урегулирования, можно указать тот факт, что руководитель организации и главный бухгалтер поставлены в крайне тяжелое положение по сравнению с обычными работниками. Обычные работники будут нести ответственность в ограниченном размере. Они выплатят некоторую сумму-долю того ущерба, который был ими причинен. Оставшуюся часть суммы собственник имущества потребует уже с их руководителя (в данном случае выступающим в качестве наемного работника), который в свою очередь будет нести уже полную ответственность за проступки своих подчиненных. Таким образом, получается, что за разные виды ущерба, будь то имущественный или материальный, будет устанавливаться ответственность, она будет установлена для конкретных лиц, которые непосредственно виновны в его причинении. Однако, по сути, все их нарушения и последующий вред после выделения размера их возмещения будут объединяться в одну единую сумму, иск в размере которой будет предъявляться уже к их руководителю. По мнению автора статьи, в данном вопросе требуется ввести определенные льготы и послабления в части ответственности руководителя организации и главного бухгалтера. В отношении рядовых работников будут применяться положения о возможном снятии полностью с них ответственности, об изменении ее размера с учетом конкретных обстоятельств, в то время как для руководителя таких гарантий нет. Поэтому в законодательство требуется внести положения, которые будут предоставлять определенные льготы, в том числе и руководящему составу организации.

В заключение отметим, что некоторые из проблемных вопросов выше достаточно решить просто выработкой общепризнанных подходов в судебной практике, то есть путем ее обобщения и разбора. Другие положения скорее связаны именно с доктринальной частью отрасли и для их решения необходимо больше погрузиться в законодательство и разработать новые нормы. А некоторые проблемы требуют прямого закрепления в законодательстве для наибольшей эффективности их решения.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // СПС «Консультант Плюс».
2. Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 11.03.2024) (с изм. и доп., вступ. В силу с 01.04.2024) // СПС «Консультант Плюс».

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // СПС «Консультант Плюс».

4. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2, утв. Президиумом ВС РФ 05.12.2018 // СПС «Консультант Плюс».

5. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 № 4171) // СПС «Консультант Плюс».

6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 июля 2018 г. № 56-КГ18-18 // СПС «Консультант Плюс»

7. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 10.03.2020 по делу № 88-3691/2020 // СПС «Консультант Плюс».

8. Мухина Ю.В. Спорные вопросы привлечения работника к материальной ответственности // Вопросы российской юстиции. 2019. №3. С. 625–636 // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spornye-voprosy-privlecheniya-rabotnika-k-materialnoy-otvetstvennosti> (дата обращения: 01.04.2024).

Печинина Влада Николаевна

науч. рук.: Сосновченко А. В., ст. преп.

Московский государственный юридический университет

имени О. Е. Кутафина (МГЮА),

Волго-Вятский институт (филиал)

г. Киров, Россия

ПРОБЛЕМЫ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация. Данная работа посвящена проблемам, связанным с компенсацией морального вреда в трудовом праве на примере стран, входящих в Содружество Независимых государств, которые имеют схожую законодательную базу. Анализируя трудовые кодексы, а также гражданское законодательство данных стран, в исследовании выявляются особенности регулирования права работников на компенсацию морального вреда, причиненного им работодателем. В исследовании выделяются случаи, в рамках которых ра-

ботник может получить компенсацию морального вреда по решению суда, сроки подачи иска, правовая регламентация данного вопроса.

Ключевые слова: компенсация морального вреда, трудовой кодекс, работник, работодатель, гарантии для работников, размер компенсации, сроки подачи иска.

Введение

Законодатель, гарантируя компенсацию морального вреда, признает ценность прав и свобод человека и гражданина. В трудовом праве данный институт занимает весомое место, помогая работникам защитить себя от неправомерных действий работодателя. Однако, до настоящего времени возникают вопросы реализации такого права работником. Поэтому важно проанализировать основные проблемы на примерах различных стран.

Основная часть

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) не закреплено легальное определение морального вреда, что вызывает определенного рода трудности в понимании того, что под собой подразумевает данный институт. Однако в пункте 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» [7] дается расширенное понятие, которое помогает в полной мере определить, что такое моральный вред в рамках гражданского права. Но это более широкое понятие, поэтому, чтобы дать определение морального вреда, помимо пункта 1, следует также обратиться к пункту 46 данного Постановления, в котором идет речь о праве работника на компенсацию морального вреда. Таким образом, «под моральным вредом в трудовом праве следует понимать нравственные или физические страдания, причиненные работнику нарушением его трудовых прав любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя».

Затронем материально-правовые и процессуальные аспекты проблемы компенсации морального вреда.

В ТК РФ нет четко установленного размера морального вреда, в статье 237 есть лишь указание на денежную форму компенсации морального вреда, а ее размер, согласно данной статье, может устанавливаться либо соглашением сторон трудового договора, либо при возникновении спора определяться судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба [6, с. 160]. Поэтому возникает вопрос определения размера компенсации в отсутствие соглашения сторон.

Как отмечает В. В. Иглин, «степень физических страданий можно определить, исходя из медицинских заключений, а при оценке нравственных страданий большую роль играет субъективный фактор» [1]. Таким образом,

говоря о нравственных страданиях, чем красочней истец покажет в суде то, что он переживал из-за нарушений его трудовых прав, тем больше будет размер компенсации, или же здесь важно учитывать черты личности истца и его индивидуальных особенностей. В любом случае, как сказано в Постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2, определять размер нужно исходя из требований разумности и справедливости [8]. Однако, в подобных ситуациях, если речь идет о нравственных страданиях, законодателю следовало бы урегулировать размер компенсации в рамках определенной ставки от среднего заработка работника, дабы обеспечить соразмерность суммы компенсации, ввиду наличия существенного разрыва в суммах компенсации, что демонстрирует «отсутствие сформировавшейся судебной практики по шкале присуждаемого морального вреда» [2, с.178].

Рассматривая процессуальные аспекты проблемы компенсации морального вреда в трудовом праве, важно отметить, что в недавнем прошлом были споры, касающиеся сроков подачи искового заявления о компенсации морального вреда. В настоящее время данный вопрос урегулирован путем введения части 3 в статью 392 ТК РФ, согласно которой «при наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично» [6, с. 264].

Данная часть была введена в 2021 году, однако поводом для ее введения послужило дело Р. М. Четыза, который обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой на противоречие части первой статьи 392 Трудового кодекса РФ нормам Конституции РФ. Суть дела Р. М. Четыза заключалась в том, что 21 августа 2018 года он подал в Советский районный суд города Рязани исковое заявление о компенсации морального вреда, причиненного в результате незаконного отчисления из Академии ФСИН России. Обосновывались требования наличием решения суда по служебному спору, вступившего в законную силу 4 июля 2018 года, однако суд посчитал, что согласно части 1 статьи 392 Трудового кодекса РФ срок подачи искового заявления истек 4 ноября 2017 года, так как днем издания указа об отчислении истца из Академии ФСИН России являлось 4 августа 2017 года. Однако согласно статье 208 Гражданского кодекса РФ на требования о защите личных неимущественных прав и других нематериальных благ исковая давность не распространяется, кроме случаев, предусмотренных законом. Исходя из этого, Постановлением Конституционного Суда РФ от 14.07.2020 № 35-П было постановлено, что федеральному законодателю нужно внести изменения в статью 392 Трудового кодекса РФ [9].

Также стоит отметить, что согласно п. 63 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 15.11.2022 № 33 «законодательством не предусмотрена необходимость соблюдения досудебного (в том числе претензионного) порядка урегулирования спора по делам о взыскании компенсации морального вреда» [7].

Иначе обстоит дело в Республике Беларусь. Рассматривая особенности компенсации морального вреда в данной стране, в первую очередь нужно выделить статью 246 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ), согласно которой определяется конкретный перечень обстоятельств, по которым работник вправе по решению суда получить возмещение морального вреда. Законодатель говорит, что суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу [10]. Получается, что право на подачу иска о возмещении вреда – это право работника, а право на удовлетворение этого иска и вынесение решения о возмещении морального вреда – право суда. То есть в ТК РБ сразу говорится о судебном порядке решения спора, отрицая возможность решения данных претензий путем соглашения сторон трудового договора. Также стоит отметить, что по сравнению с ТК РФ, в ТК РБ закреплён закрытый перечень ситуаций, в случае возникновения которых работник может обратиться в суд с данным требованием, что с одной стороны, упрощает реализацию права на получение компенсации, давая четко ограниченный круг ситуаций, с другой стороны, это является ограничением возможности работника в других случаях обратиться за возмещением морального вреда в суд. Это положение не дает возможности работникам злоупотреблять правом, но при этом может привести к злоупотреблению своим положением со стороны работодателя. По мнению Р. И. Филиппчик, «по-прежнему, в судебной практике встречаются случаи обращения в суд за взысканием компенсации морального вреда в связи с незаконным наложением на работника дисциплинарного взыскания, задержкой расчета при увольнении, однако суд отказывает истцам в удовлетворении таких требований, поскольку они не основаны на законе» [4]. Так, суд Ленинского района г. Гродно взыскал в пользу работника выплаты, не полученные на день увольнения, средний заработок за задержку расчета при увольнении, во взыскании морального вреда отказал [4].

Аналогично подходу Российской Федерации, компенсация морального вреда в Республике Беларусь может быть взыскана только в денежной форме (ст. 970 ГК РБ) [11]. Как отмечает Е. В. Мотина, «установление только одной формы сужает правомочия потерпевшего по защите своих прав. Предоставление ему права выбора формы компенсации было призвано обеспечить экономическую свободу для преодоления и смягчения последствий причиненного

вреда» [3, с. 16]. Так, если работник, пострадавший от неправомерных действий работника сможет выбрать форму данной компенсации, то это позволит решить напрямую те проблемы, которые возникли в связи с неправомерными действиями работодателя. Однако, исходя из того, что перечень случаев, по которым работник может по решению суда получить компенсацию морального вреда, а также в виду того, что данные случаи связаны с увольнением и незаконным переводом, то подразумевается, что в рамках данных случаях именно денежная компенсация является единственно разумной.

Кроме этого, ТК РБ предусматривает возможность создания комиссии по трудовым спорам. Согласно статье 241 ТК, данная комиссия решает и споры, связанные с выплатой компенсаций [10]. Приведем пример, «в суд Центрального района г. Гомеля обратился Д. с иском о возмещении материального и морального вреда, причиненного незаконным увольнением, по которому уже состоялось решение суда. Однако суд оставил заявление без рассмотрения на основании п. 1 ст. 165 ГПК, поскольку не был соблюден установленный внесудебный порядок разрешения данного трудового спора (ст. 236 ТК)» [3, с. 18]. Сложно однозначно согласиться с данным решением суда, учитывая нормы Трудового кодекса. «Несмотря на тот факт, что в ст. 241 ТК дела о компенсации морального вреда не отнесены к исключительной компетенции суда, из буквального толкования нормы ст. 246 ТК можно сделать вывод о том, что данные требования могут быть разрешены только судом» [3, с. 18]. Поэтому возникает вопрос о целесообразности наличия внесудебного порядка, если данные дела могут быть решены только в судебном порядке.

Относительно сроков тоже возникает сложность. «Сроки исковой давности на требования о компенсации морального вреда, вытекающие из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ, не распространяются, за исключением исков о возмещении морального вреда в сфере нарушения имущественных прав граждан. По спорам в сфере нарушения имущественных прав распространяется общий срок исковой давности – в три года» [4]. Однако, согласно статье 242 ТК РБ, работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов [10].

Рассматривая вопрос компенсации морального вреда работнику в Казахстане, можно заметить отсутствие в нормах Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) отдельных статей, посвященных данному во-

просу. Однако, говорить о том, что данный вопрос там не регулируется нельзя, поскольку иски о компенсации морального вреда там подаются наряду с другими трудовыми спорами. Но решения по ним принимаются исходя из гражданского законодательства. Так, данный вопрос регулируется статьями 951 и 952 Гражданского кодекса Республики Казахстан (далее – ГК РК). В данных статьях даются основные положения, раскрывающие суть морального вреда. Важно выделить, что моральный вред, в соответствии со статьей 951 ГК РК возмещается причинителем при наличии вины причинителя, за исключением случаев, указанных в пункте 3 данной статьи [12]. При этом, как и в законодательстве РФ и Беларуси, в Казахстане установлено, что моральный вред возмещается в денежной форме, исходя из критериев разумности и справедливости. Конечно, как уже было сказано выше, можно предложить варианты возмещения морального вреда в иной форме, но при этом, денежная форма является универсальной в данном деле.

Судьей Верховного суда Республики Казахстан Б. Т. Жумагуловым предлагается следующим образом решить проблему размера компенсации морального вреда, а именно: «определить величину суммы компенсации морального вреда, являющуюся базисом, от которого суд сможет отталкиваться. Средний размер компенсации можно определить в минимальных размерах заработной платы от одного до 100 МРП; следует признать прямой обязанностью истца представить в судебное заседание доказательства, подтверждающие все факты, на которые он ссылается, в обоснование суммы компенсации морального вреда» [5].

При этом на требования о возмещении морального вреда исковая давность не распространяется, кроме случаев, предусмотренных законодательными актами, что, в свою очередь, может быть не совсем логичным в ряде трудовых споров, где следовало бы не отрывать на большой промежуток времени саму ситуацию, которая произошла и требования по ней. При этом, по индивидуальным трудовым спорам есть установленные сроки исковой давности, согласно статье 160 Трудового Кодекса Республики Казахстан [13]. Поэтому стоит, прежде всего, исходить из того, что если иск о возмещении морального вреда подается по вопросам нарушения трудового законодательства, где установлены сроки исковой давности, то разница между подачей данных исков должна быть соразмерной.

Также стоит отметить Нормативное Постановление Верховного Суда Казахстана от 27 ноября 2015 года № 7 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда», в котором более детально разъяснены вопросы, связанные с возмещением морального вреда. В данном постановлении выделяются критерии, по которым судам следует определять размер компенсации морального вреда. К ним относятся: жизненная важность личных неимущественных благ и прав, степень испытываемых потерпевшим

нравственных или физических страданий, форму вины причинителя вреда, когда для возмещения морального вреда необходимо ее наличие. Но в данном Постановлении в пункте 14 говорится лишь о рассмотрении исков о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда, в котором главная мысль заключается в том, что незаконное увольнение, несвоевременная выплата заработной платы являются нарушением конституционного права работника на вознаграждение за труд, которое влечет нарушение и неимущественных прав граждан, подлежащих защите при предъявлении иска о взыскании заработной платы [14]. Что показывает связь морального вреда с имущественным вредом, причиненным работнику. То есть важно понимать, что даже причиненный имущественный вред может повлечь за собой страдания человека, по которым можно будет взыскать моральную компенсацию.

Изучив законодательство Российской Федерации, Республики Беларусь и Казахстана, можно выделить главные проблемы компенсации морального вреда, которые свойственны для них.

Во-первых, отсутствие минимального размера компенсации, установленного законодателем, что создает условия для большого разброса между суммами выплат по схожим делам и ведет к нарушению принципа равенства граждан.

Во-вторых, в законодательстве этих стран не установлено определенного досудебного порядка решения данного вопроса. Конечно, как уже говорилось выше, механизмы досудебного порядка есть, но при этом ему отдается факультативная роль. Имея четкий порядок решения данного спора, можно было бы в большинстве случаев решать данные вопросы во внесудебном порядке.

В-третьих, много споров возникает по поводу наличия конкретного перечня случаев, по которым суд может удовлетворить требование на возмещение морального вреда, как в Республике Беларусь, или его отсутствии, как в российском законодательстве. С одной стороны, наличие круга ситуаций, способствует урегулированию подачи исков по данным делам, но с другой, данная мера ограничивает право работников на защиту от нравственных и физических страданий, причиненных работодателем.

Также остро стоит проблема сроков исковой давности по вопросам компенсации морального вреда, которая лишь недавно была урегулирована в Трудовом кодексе РФ. И, конечно же, хотелось бы отметить тот факт, что вопросы компенсации морального вреда в законодательстве нужно развивать, чтобы урегулировать гарантии работников в области защиты своих прав и свобод на законодательном уровне.

Заключение

Таким образом, проанализировав законодательство таких стран, как Российская Федерация, Республика Беларусь и Казахстан, можно сделать вывод о наличии ряда нерешенных проблем правового регулирования компенсации морального вреда.

Институт компенсации морального вреда является неотъемлемой частью демократически развитого государства, который олицетворяет верховенство основы конституционного строя и прав и свобод человек и гражданина. Поэтому, исходя из проведенного исследования, можно сказать, о необходимости более детального регламентирования данного вопроса на законодательном уровне, чтобы урегулировать возможности работника на защиту своих прав, и обязанности работодателя. Но важно при этом и не дать ни одной из сторон возможности злоупотребить своими правами.

Список цитированных источников

1. Иглин В. В. Проблемы возмещения морального вреда, причиненного работнику // Вестник Волжского университета им В. Н. Татищева. 2010. № 73. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vozmescheniya-moralnogo-vreda-prichinennogo-rabotniku> (дата обращения: 01.04.2024).
2. Ванюшина А. А. Проблемы компенсации морального вреда // Молодой ученый. 2019. № 27(265). С.177–179.
3. Мотина Е. В. Компенсация морального вреда: трудовой аспект // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. 2009. № 10 (34). URL: <https://www.iurist.by> (дата обращения: 01.04.2024).
4. Шильвян А. Право на возмещение морального вреда: интервью судьи Верховного Суда Республики Беларусь Римы Филиппчик // Интернет-портал судов общей юрисдикции Республики Беларусь. URL: https://court.gov.by/ru/justice/press_office/04b05b563f4e4cbd.html (дата обращения: 01.04.2024).
5. Жумагулов Б. Т. Возмещение морального вреда // Юридическая газета. URL: <https://www.sud.gov.kz/rus/print/60651> (дата обращения: 01.04.2024).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. вступ. в силу с 01.10.2023: [принят Государственной Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.]. М.: Проспект, 2023. 320 с.
7. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 №33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» // СПС КонсультантПлюс.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

9. Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2020 № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р. М. Четыза». Санкт-Петербург, 2020 // СПС КонсультантПлюс.

10. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 // СПС Пех.

11. Постановления Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 28 сентября 2000 г. № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда». URL: https://court.gov.by/ru/jurisprudence/post_plen/civil/moral/e2c91983e6064246.html (дата обращения: 01.04.2024).

12. Гражданский Кодекс Республики Казахстан. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061 (дата обращения: 01.04.2024).

13. Трудовой Кодекс Республики Казахстан. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&doc_id2=38910832#activate_doc=2&pos=213;-124&pos2=2917;-82 (дата обращения: 01.04.2024).

14. Нормативное Постановление Верховного Суда Казахстана от 27 ноября 2015 года № 7 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда» // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39217526 (дата обращения: 01.04.2024).

Рыбак Кирилл Александрович,
науч. рук.: Матякубова А.А., к. ю. н., доцент,
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОТЫ (JOB OFFER): ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ ЛЕГАЛИЗАЦИИ

Аннотация. Общество динамично, оно не стоит на месте. В условиях цифровизации появляются новые формы труда, новые профессии и специальности. Все эти явления отражаются и на рынке труда. Работодатели все чаще стали прибегать к использованию нестандартных подходов к поиску и привлечению новых кандидатов для трудоустройства. Собранные в исследовании данные статистики позволяют сделать вывод о том, что конструкция «предложение работы» все чаще стала применяться на практике. Анализ правовой природы данного явления, отграничение его от смежных (трудового договора) позволит определить возможные перспективы для его последующей легализации.

Ключевые слова: трудовой договор, работник и работодатель, job offer (предложению о работе), трудовые гарантии.

Введение

Трудовое право прошло долгий исторический путь к становлению в качестве самостоятельной и независимой отрасли права. И несмотря на то, что изначально, трудовое право, как отрасль законодательства, формировалось как «право охранительное», призванное защитить труд женщин и детей, со временем трудовой договор занял одно из центральных мест в системе его институтов. Сегодня трудовой договор выступает в качестве «классического» юридического факта, порождающего трудовые отношения (ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)). Несмотря на то, что договорные начала своими корнями уходят в цивилистику и элементы этих «начал» можно встретить у финикийцев, индусов, иудеев и у других народов Древнего Востока, в трудовом праве он приобрел особый отраслевой окрас.

Заняв ключевое место в системе институтов трудового права, трудовой договор выступал объектом исследования большинства ученых–трудовиков, стоявших у истоков науки трудового права. Отец–основатель российского трудового права Л. С. Таль посвятил исследованию трудового договора целую жизнь. Учение Л. С. Таля о трудовом договоре стало своего рода ответом на постепенно нарастающие проблемы в сфере труда (эти проблемы были обусловлены целым рядом причин: рост капитализма, развитие рабочего движения и др.). По мнению ученого, трудовой договор можно было охарактеризовать через совокупность 4 элементов (признаков):

- 1) «Длительное представление рабочей силы, что нельзя отождествлять с предоставлением имущественных благ;
- 2) Рабочий обещает приложить рабочую силу к промышленному предприятию работодателя;
- 3) Подчинение рабочего внутреннему порядку и хозяйской власти;
- 4) Обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментный характер» [1, с. 84].

В науке трудового права к дефиниции, признакам, структурным элементам трудового договора обращались не раз. Например, Ф. Лотмар под трудовым договором понимал – «договор об исполнении одной стороны работы и другой стороной – представление вознаграждения за оную» [2, с. 71]; Н. Г. Александров: «под трудовым договором понимал соглашение о работе в качестве рабочего или служащего» [3, с. 20]; И. С. Войтинский в свою очередь обосновал следующие признаки трудового договора: «1. Несамостоятельный характер труда, предоставляемого в распоряжение нанимателя; 2. Предоставление рабочей силы, а не выполнение определенной работы; 3. Оплата за труд не менее установленного минимума; 4. Определенность

трудовой функции с обеспечением соответствующих условий труда; 5. Условия договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами КЗоТа, коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка; 6. Определенность и закономерность (законность) условий трудового договора» [4, с. 261].

Помимо названных ученых исследованием трудового договора (или отдельных его элементов) занимались и такие видные деятели науки, как А. Е. Пашерстник [5, с. 124], А. С. Пашков [6, с. 64], П. Д. Каминская [7, с. 118–119] и др.

В настоящее время легальная дефиниция трудового договора закреплена в ч. 1 ст. 15 ТК РФ. Важно отметить, что несмотря на то, что в научной литературе данная дефиниция подвергается обоснованной критике, можно сказать, что основные наработки «первых» ученых трудовиков она «впитала» в себя (речь идет о трех признаках трудового правоотношения: личностном, имущественном и организационном).

Несмотря на всю универсальность трудового договора, как способа оформления трудовых отношений, полагать, что у него не будет конкурентов, было бы искренним заблуждением. Общество не стоит на месте: появляются новые профессии и должности, меняются условия и характер труда, на практике разрабатываются и внедряются новые конструкции и др. В частности, к таким контракциям можно отнести job offer (предложение о работе/предложение работы). Появившись и получив широкое распространение на Западе, предложение работы, постепенно, но довольно обстоятельно, входит и в российскую практику (по данным сервиса SuperJob, по состоянию на 2023 год предложение работы в своей практике применяет 41% российских компаний) [8]. Все это позволяет сделать вывод не только о назревшей необходимости легализации данной конструкции, но и осмыслении ее возможной правовой природы.

Основная часть

Чтобы проанализировать новое явление в трудовом праве, а именно: предложение о работе, необходимо начать с дефиниции.

Job offer – это предложение работодателя работнику о трудоустройстве, где указываются все «основные» условия трудового договора, который предполагается к заключению в будущем.

Несмотря на то, что «Job offer» и «трудовой договор» имеют много схожих черт, – это разные по своей природе и предназначению не просто понятия, а конструкции. Трудовой договор, в отличие от предложения работы признан российским законодателем, а соответственно его использование сторонами трудового правоотношения порождает юридические последствия.

Предложение о работе больше характерно для западных компаний, но, как уже указывалось, и в российских все больше набирает популярность. Например, в СПС «КонсультантПлюс» в разделе «формы документов», специалистами сервиса составлено больше 3 форм документа «Предложение работы». Кроме того, по данным опроса SuperJob [9], проводимого 15–28 августа 2023 года, уже в «41 % российских компаниях применяют в своей практике job offer. Из этого 41 %: в 17% компаний джоб-оффер получают все кандидаты, в 24 % – некоторые категории персонала. За 7 лет, число компаний, применяющих в своей практике предложение о работе, выросло с 31 % до 41 %» [8]. Интересно отметить тенденцию: число опрошенных, которые получили job offer, увеличивается с ростом уровня доходов. С приходом иностранных компаний на рынок труда стран–участниц ЕАЭС, такая тенденция характера для большей части стран–участниц [10, с. 127–128].

Но есть ли перспектива для легализации и дальнейшего развития правовой природы джоб-оффера в России? Предложение о работе уже интенсивно проникает в российское трудовое право, следовательно, перспектива развития данного вопроса не то чтобы есть, она является одной из основных в современном российском трудовом праве. Но вот все нюансы этого предложения, связанные с условиями соглашения, на законодательном уровне не урегулированы, что отражается на способности и работника, и работодателя защитить свои интересы, при возникновении конфликта.

Если посмотреть на практику применения job offer в зарубежных странах (например, США, Канада и др.), то эта конструкция уже активно прижилась и используется повсеместно. Почти каждый работодатель применяет job offer [11].

Легализация конструкции «предложение работы» в действующем трудовом законодательстве России позволит не только минимизировать риски для сторон, но и включить в правовое поле уже фактически существующие отношения по ее применению. В качестве аргументов «за» можно назвать то, что эта конструкция:

1) позволит структурировать в ходе собеседования (ряда собеседований) договоренности, по которым у сторон было достигнуто соглашение. Для этого форма предложения работы должна быть установлена письменная и/или электронная. Важно сделать оговорку о том, что, если мы говорим об электронной форме (например, когда предложение направляется на личную почту потенциального работника), то стороны должны об этом договориться;

2) приведет к снижению «накала страстей» между работником и работодателем и засвидетельствовать серьезность намерений сторон, пока не подписан трудовой договор.

По результатам проведенного исследования правовой природы и структуры предложения работы, можно сделать вывод, что легализация данной конструкции необходима. В связи с этим предлагается следующее:

1. В целях минимизации рисков, обусловленных возможным односторонним отказом потенциального работодателя от приема на работу потенциального работника, получившего предложение работы, закрепить соответствующую гарантию в ст. 64 ТК РФ. В этой связи необходимо дополнить ст. 64 ТК РФ новой частью следующего содержания: Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, принявшим направленное в письменной и (или) электронной форме приглашение на работу от работодателя, при условии получения положительного ответа от работника.

2. Предложенное выше законодательное изменение в большей степени отвечает интересам работника, однако, нельзя забывать и про интересы работодателя. Представляется целесообразным законодательно закрепить обязанность работника, получившего предложение работы, уведомить работодателя о своем решении.

3. Для того чтобы данная конструкция отвечала интересам и работника, и работодателя важно в норме предусмотреть сроки, для направления ответа со стороны работника. Это позволит установить для работодателя «законный период ожидания» ответа, а для работника избежать ситуации, когда его другие права не смогут быть реализованы. Например, если субъект, уже состоящий в трудовых отношениях получает предложение работы и соглашается на него, то он, как правило, «запускает» процедуру увольнения по собственной инициативе. Действующим трудовым законодательством закреплено право работника на отзыв «заявления об увольнении» (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Вместе с этим, реализовано оно может быть, по общему правилу, в двухнедельный период, установленный для «отработки» (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Если установить срок, для ответа на поступившее предложение о работе больше двух недель, то вполне вероятно, что, если одна из сторон передумает, работник отозвать свое заявление на старом месте работы уже не сможет. Предлагается использовать срок, равный 7 календарным дням (по аналогии с ч. 5 ст. 64 ТК РФ). Установление срока для ответа видится как «общее правило», поскольку ситуации могут быть разные (в законодательстве, например, установлены и иные периоды для «отработки» ч. 1 ст. 70, ст. 296 ТК РФ и др., иной период может быть согласован и сторонами трудового правоотношения). В связи с этим, целесообразным будет законодательное закрепление оговорки о том, что стороны могут согласовать и иной период для ответа на предложение работы.

4. И потенциальный работник, и потенциальный работодатель могут передумать вступать в трудовые отношения, поэтому также важно на законодательном уровне установить срок для отзыва работодателем предложения

работы и согласия работника. В данном случае, в целях соблюдения прав и интересов работника и работодателя, срок должен быть установлен императивно, но с учетом положений ст. 80 ТК РФ.

Чтобы отразить в действующем трудовом законодательстве порядок (о котором речь шла выше) предлагается ввести в ТК РФ новую статью 67.2 «Условия заключения трудового договора с лицом, получившим предложение работы», следующего содержания:

«Лицо, ищущее работу, которое получило предложение работы в письменной и (или) электронной форме от работодателя обязано в течение 7 календарных дней, со дня, следующего за днем получения предложения работы, направить работодателю ответ в письменной и (или) электронной форме. Иной срок, для направления ответа, может быть согласован сторонами в письменной и (или) электронной форме.

Лицо, ищущее работу вправе отозвать согласие на предложение работы в течение 3 календарных дней, со дня следующего за днем истечения срока, установленного для предоставления согласия.

Работодатель вправе отозвать предложение работы в любое время до истечения срока, установленного на предоставление ответа лицом, ищущим работу и (или) до предоставления ответа лицом, ищущим работу.

В предложении работы могут предусматриваться условия будущего трудоустройства и условия, предусмотренные статьей 59 настоящего Кодекса, такие условия подлежат включению в трудовой договор. Условия, содержащиеся в предложении работы, могут быть изменены только при взаимном согласии сторон.

Отказ в заключении трудового договора с лицом, получившим предложение работы, может быть обжалован в суд».

Важно отметить, что «намерение» законодателя легализовать рассматриваемый институт буквально «витают в воздухе». Об инициативе по законодательному закреплению «Предложения работы» в России, «говорят» с 2022 г [12].

Отсутствие законодательного решения по рассматриваемому вопросу порождает целый ряд практических проблем. Отметим наиболее распространенные:

1. Предложение работы (как документ) обычно фиксирует «основные условия» на которых работник соглашается трудоустроиться. Как правило это место работы, режим рабочего времени, заработная плата, льготы и др. нередки случаи, когда работодатель «передумал» и к моменту подписания трудового договора, например, меняется размер оплаты труда. В такой ситуации работник остается незащищенным, а суды относятся к согласованным условиям в предложении работы, как информации, которую стороны могут принять к сведению, но не обязаны соблюдать [13, 14].

2. В связи с тем, что в текущих правовых реалиях ни для работника, ни для работодателя предложение работы не порождает правовых последствий, согласие работника еще вовсе не означает, что он подпишет трудовой договор и приступит к выполнению трудовой функции. По данным Исследовательского портала Superjob.ru 34 % соискателей отказывались от работы, после выражения согласия на предложение работы (оформленное в письменной или электронной форме) [15]. Для работодателя это чревато не только тем, что он «лишился» потенциального работника, но и порождает определенные экономические издержки (после того, как кандидат найден, как правило закрываются объявления о свободных вакансиях (размещаемые преимущественно на платных ресурсах); перестают назначаться собеседования, а значит период поиска, подходящего сотрудника увеличивается и т.д.).

3. Важно, чтобы предложение работы не заменяло и не подменяло трудовой договор, а выступало в качестве самостоятельного «юридического явления», предшествующего заключению трудового договора [13, 14]. Важно ответить, что легализация конструкции «Предложение работы» позволит отграничить его и от других, близких по существу явлений (перевод от одного работодателя к другому [10, с. 127] и конструкции предварительный договор, используемых в законодательстве России (ст. 429 ГК РФ) и Республики Беларусь (ст. 399 ГК Республики Беларусь) [10, с. 127].

Заключение

Российская Федерация прошла долгий исторический путь в формировании трудового законодательства, в том числе одного из центральных институтов – трудового договора. Однако рынок труда видоизменяется и сейчас, появляются новые конструкции, в частности – job offer (предложение о работе).

Анализ статистических данных позволяет сделать однозначный вывод о том, что применение рассматриваемой конструкции на практике становится все более популярным среди работодателей. Вместе с этим, как показало проведенное исследование, первая практическая проблема, связанная с предложением работы, «дошла» до суда еще в 2011 г. С этого момента практические проблемы, обусловленные отсутствием законодательной реакции, только обострились.

Общество динамично развивается, появляются новые отношения и новые инструменты для их оформления. В этом ключе оперативная реакция законодателя, выражающаяся в установлении, на уровне нормы права, правил поведения сторон отношения, – важная часть экономической и политической сфер деятельности государства. Повсеместное применение конструкции «Предложение работы» на практике, несомненно «говорит» о назревшей необходимости ее законодательной регламентации, которая, должна прохо-

дить через призму социального назначения отрасли трудового права (поиск баланса между интересами работника и интересами работодателя [16, с. 115]).

Список цитированных источников

1. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ярославль: Тип. губ. правл., 1913. 422 с.
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): монография: в 2 т. Т. 1. Ярославль: Ярославский гос. ун-т им. П. Г. Демидова, 2010. 363 с.
3. Шуралева С.В. Трудовой договор в России: учеб. пособие. Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т., 2019. 132 с.
4. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2 Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
5. Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М., Л.: Изд-во АН СССР, 1948. С. 121–273.
6. Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М.: Госюриздат, 1961. 184 с.
7. Каминская П. Д. Понятие трудового договора в советском праве // Вопросы трудового права. М., Л.: Изд-во АН СССР, 1948. С.75–120.
8. Используете ли вы в своей работе job offer. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114226> (дата обращения: 08.04.2024).
9. Исследовательский центр портала Superjob.ru, Социологические опросы, 29 августа 2023 года. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114226> (дата обращения 08.04.2024).
10. Дмитриев И. Job Offer и законодательство Республики Беларусь // Отдел кадров. 2008. № 11. С.127–128.
11. Offer of employment – Skilled immigrants (Express Entry). URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship> (дата обращения 08.04.2024).
12. В Госдуме предложили легализовать институт джоб-оффера, 23.11.2022. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2022/11/23/951635-dzhob-offer-predlozhenie-otkotorogo-legko-otkazatsya> (дата обращения: 08.04.2024).
13. Определение Московского городского суда от 20.05.2011 по делу № 33–14936 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.03.2024).

14. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14 января 2021 г. № 88-468/2021 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.03.2024).

15. Исследовательский центр портала Superjob.ru, Социологические опросы. Каждый второй соискатель отказывался от трудоустройства после успешно пройденного собеседования (15.02.2024). URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114502> (дата обращения: 08.04.2024).

16. Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. 384 с.

Сонов Артур Альбертович,
науч. рук.: Потапов А.В., к. ю. н., асс.,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

ПРОБЛЕМЫ ЛОКАЛЬНОГО НОРМОТВОРЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАВИСИМОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Аннотация. В современной науке трудового права сейчас активно развивается концепция «множественности лиц на стороне работодателя». Однако классические положения науки трудового права не дают основания для этого. Под множественностью лиц на стороне работодателя скрывается другое явление – экономическая зависимость юридических лиц, в результате которой значительно ограничивается, в том числе и трудовая, правосубъектность зависимых юридических лиц, что особенно негативно сказывается на локальном нормотворчестве.

Ключевые слова: множественность лиц на стороне работодателей, трудовая правосубъектность, экономическая зависимость, локальное нормотворчество, корпоративное объединение.

Введение

Проблемы трудовой правосубъектности в разное время являлись предметом изучения специалистов в области трудового права, таких как Л. С. Таль, С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский, Е. Б. Хохлов, Н. Г. Александров, И. А. Костян, А. М. Куренной и многих других.

В числе этих проблем можно назвать понятие трудовой правосубъектности, основания возникновения трудовой правосубъектности граждан и юридических лиц, разграничения гражданской и трудовой правосубъектности.

Особняком стоит проблема правосубъектности при так называемой «множественности лиц на стороне работодателей», которая затрагивалась еще дореволюционными и советскими учеными - юристами.

Сейчас она приобрела более острый характер в связи с появлением новых видов и объединений юридических лиц – холдингов и государственных корпораций.

Экономическая зависимость, присущая им, не может не оказывать влияния на реализацию их прав и обязанностей, в том числе в сфере трудовых отношений и локального нормотворчества.

Целями настоящего исследования являются анализ концепций множественности лиц на стороне работодателей и экономической зависимости юридических лиц применительно к трудовым отношениям, а также влияния вытекающих из них последствий для локального нормотворчества в сфере трудовых отношений.

Основная часть

Проблема множественности лиц на стороне работодателя берет свое начало с изучения вопроса о том, кто же фактически реализует так называемую «хозяйскую» власть в организованных коллективах.

Л. С. Таль отмечал, что «в современном правосознании власть предпринимателя как собственника и как организатора и хозяина отчетливо дифференцируется и в жизни она фактически очень часто осуществляется разными людьми» [1, с. 105]. По его мнению, работодателем является юридическое лицо (предприятие), а «хозяйскую власть» (нормативную, диспозитивную и дисциплинарную) фактически осуществляет заведующий предприятием. Он подписывает расчетные книжки, дает обязательные для рабочих указания, определяет правила внутреннего распорядка, привлекает рабочих к дисциплинарной ответственности. Как видно, учение Л. С. Таля не дает оснований для выделения концепции множественности лиц на стороне работодателя.

Н. Г. Александров исходил из необходимости различать роль администрации юридического лица в трудовых отношениях. С одной стороны, это орган, представитель юридического лица, созданный в целях реализации гражданских прав и обязанностей, а другой стороны - это совокупность должностных лиц, реализующих хозяйскую власть по отношению к работникам и, таким образом, претворяющих в жизнь трудовую правосубъектность предприятия [2, с. 210]. Н. Г. Александров, как и Л. С. Таль, стоит на позиции классического трудового отношения, и не выделяет оснований для признания множественности работодателей.

Наиболее теоретически обоснованную позицию можно наблюдать в работе С. А. Иванова, Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского «Советское трудовое

право: вопросы теории» в которой они обобщили и выявили важнейшие свойства трудового правоотношения - «трудовое отношение едино и неделимо, как един и неразделим опосредуемый им процесс труда» [3, с. 105].

На основании этого делается вывод, что «в трудовом правоотношении одной из сторон, как правило, является предприятие, которому и принадлежат все дисциплинарные правомочия, но их реализация осуществляется представителям предприятия - соответствующими должностными лицами. Эти должностные лица выступают в качестве субъектов отношений по реализации прав, принадлежащих стороне трудового правоотношения - предприятию» [3, с. 241].

Стоит отметить, что данная точка зрения сыграла важную роль в активной дискуссии, развернувшейся в середине XX столетия в советской науке трудового права. Она касалась вопроса самостоятельности трудовой правосубъектности организаций и предприятий, которые не имеют статуса юридического лица.

Многие крупные ученые считали трудовую правосубъектность производной от гражданской. «Субъектом трудового правоотношения являются, как правило, социалистические предприятия» т. е. юридические лица [4, с.49]. «Предприятия, учреждения обладают трудовой правосубъектностью лишь в том случае, если они пользуются правом юридического лица» [5, с. 78].

В свою очередь эта позиция обоснованно критиковалась. Так, по мнению С. А. Иванова, Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского, «круг субъектов трудового правоотношения, если иметь в виду предприятия, учреждения, организации, значительно шире юридических лиц» [3, с. 265]. В. М. Догадов указывал, что «предприятие, не являющееся юридическим лицом, может обладать трудовой правосубъектностью» [6, с. 80–81].

В итоге возобладала точка зрения сторонников трудовой правосубъектности предприятий, не являющихся юридическими лицами. Тем самым было положено начало новой дискуссии о множественности лиц на стороне работодателя.

Предварительно отметим, что, исходя из проведенного анализа, нет исторических и теоретических оснований для выделения концепции множественности лиц на стороне работодателя. Каждое юридическое лицо обладает самостоятельной трудовой правосубъектностью. Поэтому речь идет о классическом трудовом отношении – едином, неделимом и делящемся. Кажущаяся множественность работодателей является следствием:

Во-первых, особенностей реализации хозяйской власти в юридических лицах, которые представляют собой искусственные субъекты права (юридическая фикция) и необходимости в данном случае представительства «жи-

вых» субъектов права для реализации их прав и интересов, в том числе и в трудовых отношениях.

Во-вторых, отношениями экономической зависимости. Зачастую юридические лица, пользуясь экономическим и хозяйственным давлением, оказывают значительное влияние на подчиненные юридические лица, тем самым существенно ограничивая самостоятельность последних во многих сферах, в том числе и в трудовой.

Экономическая зависимость юридических лиц является на сегодняшний день актуальной проблемой не только гражданского и корпоративного, но и трудового права. Заметим, что на сегодняшний день не сложилось единого подхода к пониманию ее природы.

М. И. Кулагин, исследуя данную проблематику отмечает, что «юридическое лицо – самостоятельный субъект права – больше не является в огромном числе случаев экономически самостоятельным субъектом» [7, с. 311].

И. С. Шиткина замечает, что «довольно часто возникают отношения экономической зависимости, когда субъекты де-юре самостоятельны, но процесс формирования воли зависимого лица изменяется, находясь под влиянием преобладающего лица» [8, с. 311].

Д. В. Ломакин, описывая экономическую зависимость, указывает, что она «находит свое выражение в том, что один субъект права в силу определенных обстоятельств получает возможность так или иначе влиять на процесс принятия решений другим субъектом права, а иногда даже определять их» [9, с. 187].

А. В. Габов добавляет, что «экономическая зависимость выражается в том, что участниками экономических отношений становятся лица, которые формально являются самостоятельными субъектами... однако в реальности реализуют интересы иных лиц...которые в силу различных оснований (связи) могут влиять на принятие решения таким формально самостоятельным лицом» [10, с. 4].

Из вышеперечисленных точек зрения ученых можно прийти к выводу о том, что экономическая зависимость присуща юридическим лицам со сложным корпоративным устройством. Как правило, в таких объединениях головная организация, используя свою экономическую власть, имеет возможность определять нормативно-правовое регулирование, в том числе и в сфере труда.

По нашему мнению, проблема экономической зависимости, которая в свою очередь приводит к неправильному пониманию сущности трудового отношения и приводит к попытке создания искусственной концепции множественности лиц на стороне работодателя, лежит за пределами трудового права. Так, в советский период собственником всех предприятий было государство. Оно полностью определяло все правила их деятельности. Сейчас же в

условиях рыночной экономики и конкуренции, когда подавляющая часть субъектов экономики находится в частных руках, часто структурные подразделения или даже отдельные юридические лица, формально оставаясь независимыми, являются экономически связанными с другим юридическим лицом. Это, в свою очередь, влияет на многие аспекты их деятельности.

В литературе отмечается, «юридические лица, входящие в состав ...корпоративных объединений, обладают определенной спецификой, которая состоит в том, что будучи самостоятельными субъектами гражданского оборота, участниками трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, они входят на правах членства в объединения, которые в свою очередь, будучи юридическими лицами, также могут выступать самостоятельным субъектом гражданского оборота и также могут быть участниками трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, возникающих при этом в ходе применения труда работников, с которыми заключены трудовые договоры» [11, с. 100].

Процесс локального регулирования трудовых отношений «в целом зависит от решений, принимаемых уполномоченными на это органами управления головной организации (государственной корпорации), а также от содержания актов социального партнерства на внутрикорпоративном (централизованно - интегрированном) уровне, подлежащих применению, в т.ч. при заключении коллективных договоров юридических лиц, входящих в корпоративное объединение» [11, с. 103].

Рассмотрим указанную проблему на примере таких юридических лиц - холдингов и государственных корпораций.

Проводя исследования экономической зависимости в холдингах, И. С. Шиткина отмечает, что «основаниями возникновения холдинговых отношений являются юридические факты, детерминирующие право одного хозяйствующего субъекта иметь экономический контроль над другими формально независимыми хозяйствующими субъектам» [12, с. 103].

По мнению ученого, экономическая власть в холдингах может основываться на следующем:

1. Наличие преобладающей доли участия в уставном капитале
2. Системе участия
3. Специальном договоре, порождающем холдинговую зависимость
4. Организационной зависимости

Анализируя перспективы локального нормотворчества в холдингах, И. С. Шиткина отмечает, что «для легитимности внутренних документов холдинга необходимо, чтобы они были утверждены полномочными органами управления соответствующих хозяйственных обществ, например, советами директоров, тогда эти документы смогут применяться "напрямую" по отношению к каждому участнику холдинга. Обеспечить утверждение внутренних

документов, регулирующих деятельность холдинга, для основного общества всегда возможно, поскольку его преобладание в органах управления дочернего общества является решающим» [13, с. 3].

С рассуждениями ученого стоит согласиться, однако нужно внести некоторые оговорки: учитывая факт экономической зависимости, следует признать целесообразным необходимость составления единых стандартов в сфере трудовых отношений, распространяющихся на всех участников холдинга. Также важно закрепить, что конкретные правила регулирования труда каждое юридическое лицо имеет право устанавливать самостоятельно в виде отдельного локального акта в соответствии с едиными стандартами, разработанными на уровне холдинга.

Такая практика в полной мере позволит соблюсти баланс между экономической зависимостью юридических лиц, являющихся членами холдинга, и необходимостью реализации самостоятельной трудовой правосубъектности каждого юридического лица.

Теперь обратимся к государственным корпорациям. Государственные корпорации являются некоммерческими организациями, порядок деятельности которых определяется специальными федеральными законами. Реализуя весь объем трудовой правосубъектности, государственные корпорации, как и холдинги, обладают при этом особенностями, диктуемыми им экономической зависимостью входящих в них юридических лиц.

Стоит отметить, что «головные организации и государственные корпорации при выстраивании единых подходов к регулированию трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по корпоративному объединению устанавливают единые правила поведения, обязательные для применения (внедрения) юридическим лицом, входящим в состав корпорации.

Все это ограничивает правосубъектность входящих в состав государственной корпорации юридических лиц и приводит к проблеме дублирования локальных актов (юридические лица, входящие в состав корпорации, просто без изменений переносят положения локальных актов, принятых на уровне корпорации). Это влечет «экономические, временные издержки, необходимость содержания дополнительного административно-управленческого аппарата, что необоснованно снижает конкурентоспособность и эффективность российских хозяйствующих субъектов» [14, с. 6].

Ярким примером этой проблемы является ситуация, сложившаяся в государственной корпорации «Росатом», которая была вынуждена рекомендовать входящим в нее юридическим лицам принять локальный нормативный акт, предусматривающий применение положения Кодекса этики и служебного поведения работников государственной корпорации и запрашивая потом документы подтверждающие исполнение рекомендации [14, с. 7].

Такую практику нельзя назвать целесообразной. Решение проблемы, как представляется, аналогично ситуации с холдингами. Необходимо предусмотреть механизмы, позволяющие в наибольшей степени обеспечить возможность самостоятельного локального нормотворчества юридических лиц, входящих в состав государственных корпораций.

Заключение

На основании всего вышеизложенного можно прийти к следующим выводам:

1. Множественность лиц на стороне работодателя как явление отсутствует. Ее выделение в науке является следствием непонимания сущности нового явления рыночной экономики – экономической зависимости юридических лиц, в результате которой центральное юридическое лицо, используя различные механизмы, оказывает значительное влияние на другие юридические лица

2. В ситуации экономической зависимости юридических лиц трудовое отношение не претерпевает никаких изменений, оно остается единым, неделимым и делящимся, каким его определяли С.А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский.

3. Каждое юридическое лицо, входящее в состав холдинга и государственной корпорации, является самостоятельным субъектом трудовых отношений и самостоятельно в полной мере должно реализовывать свою трудовую правосубъектность. Таким образом, работодательская власть экономически зависимых юридических лиц не обладает никакой спецификой с точки зрения трудового права и укладывается в классическое представление о хозяйской власти, отраженной в работах Л. С. Таля и Н. Г. Александрова.

4. Локальное нормотворчество является элементом трудовой правосубъектности юридического лица. Как было отмечено выше, экономическая зависимость, которую часто отождествляют с множественностью работодателей, лежит за пределами трудового права и является проблемой других отраслей права. Поэтому, строго говоря, вообще нельзя говорить ни о каких особенностях локального нормотворчества при множественности работодателей.

5. Таким образом, можно ответить на вопрос - если признается трудовая правосубъектность юридических лиц, входящих в корпоративные объединения, то почему так ограничена возможность их локального нормотворчества? Все потому, что локальное нормотворчество не вписывается в характеристики зависимых юридических лиц. Так как локальный акт присущ независимому субъекту трудовых отношений, который, исходя из своей полной юридической и экономической независимости, имеет возможность самостоятельно решать вопросы регулирования трудовых отношений, в полной мере

реализуя принадлежащую ему работодательскую власть. С экономически зависимыми юридическими лицами такой вариант, к сожалению, невозможен.

6. Экономическая зависимость – это явление комплексное и ее решение лежит за рамками трудового права, и требует скорее законодательного регулирования в области корпоративного, гражданского, антимонопольного законодательства. Однако, учитывая факт наличия экономической зависимости юридической лиц в современных российских реалиях все же возможно найти баланс между экономической зависимостью и необходимостью самостоятельного локального нормотворчества юридических лиц.

Для этого необходимо:

- во-первых, учитывать этот факт при законодательном регулировании трудовых отношений;

- во-вторых, законодательно закрепить право на локальное нормотворчество для всех субъектов трудового права, которыми, как было выявлено, являются и юридические лица, являющиеся субъектами корпоративных объединений и соответственно экономически зависимыми;

- в-третьих, законодательно ограничить возможность головных и центральных органов принятием только общих положений и стандартов, таких как правила внутреннего трудового распорядка, порядок проведения аттестации сотрудников, порядок предоставления льгот и поощрений, в которых будет закреплено право конкретизации этих положений локальными актами отдельных юридических лиц.

Помимо этого предлагается некоторые полномочия в сфере трудового права полностью передать на уровень отдельного юридического лица (например, заключение трудовых договоров, определение штатного расписания, составление графиков отпусков, определение режима рабочего времени), что позволит в полной мере учитывать специфику каждого конкретного юридического лица.

Список цитированных источников

1. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. 229 с.

2. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. 336 с.

3. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. 368 с.

4. Советское трудовое право: учебник. 2-е изд., испр. и доп. / под ред. В. С. Андреева. М.: Высшая школа, 1971. 399 с.

5. Велтер А. Правосубъектность предприятия в области трудового права // Правоведение. 1965. № 2. С. 78–82.

6. Догадов В. М. Государственные организации как субъекты социального трудового отношения // Правоведение. 1957. № 1. С.79-81.
7. Кулагин М. И. Государственно-монополистический капитализм и юридическое лицо: монография// Избранные труды по акционерному и торговому праву. 2-е изд. М., 2004. 176 с.
8. Корпоративное право: учебный курс: в 2 т. / отв. ред. И.С Шиткина. Т.2. М.: Статут, 2017. 974 с.
9. Ломакин Д. В. Очерки теории акционерного права и практики применения акционерного законодательства. М.: Статут, 2005. 221 с.
10. Габов А. В Экономическая зависимость юридических лиц: отдельные размышления о развитии института // Гражданское право. 2022. № 3. С. 11–21.
11. Потапов А. В. Юридическое лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2022. 231 с.
12. Шиткина И. С. Холдинги: Правовое регулирование экономической зависимости. Управление в группах компаний. М: Волтерс Клувер, 2008. 648 с.
13. Шиткина И. С. Локальное (внутреннее) нормотворчество в акционерном обществе // Налоги. 2006. № 15. С. 3–4.
14. Потапов А. В. Перспективы совершенствования локального нормотворчества в государственных корпорациях и корпоративных объединениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 21–24.

Файзрахманова Виталина Евгеньевна

науч. рук.: Мясников В.В., к. ю. н., доцент

Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал)
г. Санкт-Петербург, Россия

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА

Аннотация. В научной работе рассматриваются отдельные проблемы правового регулирования трудовой функции работника. Автор исследует имеющиеся недостатки нормативного определения трудовой функции с рассмотрением сложившейся практики применения судами положений ТК РФ о трудовой функции. Автор предлагает конкретные рекомендации, позволяющие устранить недостатки правового регулирования трудовой функции работника.

Ключевые слова: трудовая функция, изменение трудовой функции, трудовые обязанности, трудовые споры, права работников, недостатки правового регулирования, совершенствование законодательства.

Введение

Безусловная важность трудовой функции проявляется, кроме всего прочего, в законодательно предусмотренной невозможности ее изменения в одностороннем порядке, что заметным образом отличает ее от иных обязательных условий трудового договора.

Однако на сегодняшний день уровень правового регулирования рассматриваемого правового феномена, к сожалению, не позволяет избежать ошибок в правоприменении, а за этим, как известно, могут следовать многочисленные нарушения трудовых прав работников. Именно поэтому в настоящее время в науке трудового права особенно остро ощущается потребность в продолжении исследования правовой природы трудовой функции работника.

Интерес отечественных ученых к исследованию трудовой функции проявлялся еще в советское время, когда трудовая функция не определялась законом. Именно по этой причине особенно значимым представлялся вопрос о создании отечественной доктриной трудового права определения трудовой функции работника и его закреплении в соответствующем нормативном правовом акте. Так, К. К. Уржинский в диссертации «Правовое регулирование трудовой функции рабочих и служащих» (1990 г.) предложил понимать данную категорию как место работника в организации труда на предприятии, закрепляемое трудовым договором, в соответствии с которым работник имеет право и обязан по поручению полномочного субъекта выполнять задания по определенной работе в течение рабочего времени [1, с. 6].

В более поздних исследованиях внимание уделяется анализу имеющегося легального определения трудовой функции. Среди современных работ по данной тематике отдельно можно выделить диссертацию С. Н. Кудряшовой «Трудовая функция как условие трудового договора: теория, законодательство, практика» (2020) [2, с. 8].

Основная часть

С. Н. Кудряшова выделяет три стадии (три этапа) развития в трудовом праве термина «трудовая функция»:

1) стадия появления в науке и законе отдельных элементов, характеризующих данное понятие;

2) стадия теоретического обоснования данного термина как самостоятельного правового явления;

3) стадия законодательного закрепления [2, с. 7–8].

Первый из указанных этапов, начавшийся еще в 1910-х гг., характеризуется отсутствием термина «трудовая функция» и в научно-исследовательской плоскости, и, тем более, на законодательном уровне. Однако данный период времени позволяет уже довольно-таки четко отследить зарождение первых предпосылок формирования понятия «трудовая функция». К их числу можно отнести, например, «работу по специальности», указание на которую содержалось еще в КЗоТ РСФСР 1918 г., который включил в себя нормы действовавших до него чрезвычайных по своей правовой сути подзаконных правовых актов, закрепил прогрессивные в тот момент представления об условиях труда отдельных категорий работников [3, с. 18].

Второй этап относится к 1970-х гг., ко времени обновления советского законодательства о труде в связи с принятием в 1971 г. нового КЗоТ РСФСР. В законодательстве этого периода понятие «трудовая функция» еще не упоминается, однако, как отмечает А. Н. Петерс, в КЗоТ РСФСР 1971 г. содержится некоторое опосредованное упоминание трудовой функции – через профессию, специальность, квалификацию или должность [4, с. 40]. Кроме того, второй этап отличается от предыдущего этапа довольно активным использованием термина «трудовая функция» в юридической литературе.

И, наконец, третий этап развития термина «трудовая функция», ознаменовавшийся принятием в 2001 г. ТК РФ и продолжающийся до настоящего времени, характеризуется наличием легального закрепления данного понятия (ст. 15 ТК РФ).

В первоначальной редакции ст. 15 ТК РФ трудовая функция работника определялась как работа по определенной специальности, квалификации или должности. Позднее указанное определение было расширено и в некоторой степени конкретизировано [11]. Так, редакция ТК РФ № 7 от 30.06.2006 определила трудовую функцию работника уже как работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. В таком виде нормативное определение трудовой функции сохраняется и в настоящее время. В указанной норме законодатель зафиксировал, что работник выполняет трудовую функцию. Однако, ТК РФ включает в себя значительное количество статей, содержащих понятие «трудовые обязанности», хотя по своему смыслу эти статьи ТК РФ очевидно предполагают использование именно термина «трудовая функция». В качестве примера, демонстрирующего данный подход, можно привести такую формулировку, как исполнение «трудовых обязанностей» (ст. ст. 21, 22, 61, 81, 91, 106, 191, 192 ТК РФ и др.).

Для разрешения вопроса о возможности использования в названных статьях ТК РФ термина «трудовые обязанности», а также о соотношении понятий «трудовая функция» и «трудовые обязанности», обратимся к современным научным исследованиям отечественных ученых-правоведов. Так,

И. Вишнепольская убеждена, что трудовая функция включает в себя трудовые обязанности (в качестве синонимичных понятий этот исследователь использует также такие термины, как «трудовые действия» и «должностные обязанности», однако в пределах настоящей работы мы не станем рассматривать вопрос о соотношении значений данных категорий) [5, с. 2–3]. Д. В. Черняева придерживается мнения, что трудовые обязанности являются одним из элементов трудовой функции наряду с должностью или видом работ, а также характеристикой труда [6, с. 148]. О. О. Зорина также считает, что трудовые обязанности и трудовая функция соотносятся как часть и целое [7, с. 1–2]. Таким образом, утверждать о синонимичности категорий «трудовые обязанности» и «трудовая функция» – невозможно. С одной стороны, законодатель в ст. ст. 15 и 57 ТК РФ именуется трудовую функцию как процесс выполнения работником работы (работа по должности, конкретный вид работы) при этом, совершенно не раскрывая какие этапы, элементы и (или) части включает в себя этот процесс. С другой стороны, законодатель не установил, что собственно должны включать в себя «трудовые обязанности» работника и не определил их соотношение с трудовой функцией работника.

Закрепление приведенной дефиниции в законе в имеющемся виде не оказало положительного влияния также и на судебную практику: категория «трудовая функция», к большому сожалению правоведов, толкуется судами далеко не единообразно [8, с. 23]. Так в одном из судебных дел было установлено: работодатель изменил должностную инструкцию, исключив из нее обязанности истца производить почтовые отправления и вести по ним отчетность; размер заработной платы при этом был существенно снижен. Истец сочла данные обстоятельства изменением трудовой функции, которое противоречит закону и нарушает ее трудовые права. Суд же занял обратную позицию: так, он разъяснил, что работодатель имеет право исключать из должностной инструкции те обязанности, в исполнении работником которых работодатель больше не нуждается, и подчеркнул, что это не является незаконным изменением трудовой функции работника (Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2023 № 88-1174/2023).

Совершенно иным образом изменение должностной инструкции было оценено судом в следующем деле. Работодатель изменил должностную инструкцию акушерки станции скорой медицинской помощи, включив в нее, помимо обязанностей акушерки, обязанности фельдшера. Истец (работник) сочла это противоправным, потому как исполнение обязанностей фельдшера, по ее мнению, требует наличия более высокой квалификации, нежели исполнение обязанностей акушерки. Кроме того, в связи с произведенными работодателем изменениями у работника в значительной степени уменьшалась оплата труда. Суд счел доводы истца верными и установил, что в данном слу-

чае произошло изменение трудовой функции работника (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.07.2023 № 88-13285/2023).

Анализ данных примеров из современной судебной практики позволяет нам прийти к выводу, что изменение должностной инструкции отнюдь не во всех случаях рассматривается судом как изменение трудовой функции. Причиной этому является то, что изменения должностной инструкции могут заключаться, как показывает первый из приведенных примеров, в исключении бесполезных, ненужных работодателю обязанностей работника.

Внесение изменений в должностную инструкцию, при этом не сопряженное с изменением трудовой функции, может быть произведено также в связи с необходимостью конкретизировать (уточнить) трудовые обязанности работника. Вместе с тем, следует понимать, что «конкретизация не изменяет трудовую функцию, а лишь уточняет ее (то есть объем трудовой функции остается прежним, а изменяется только ее внутреннее содержание)» [9, с. 387]. В связи с чем следует вывод, что изменение (уточнение, корректировка) трудовых обязанностей в должностной инструкции отнюдь не всегда свидетельствует об изменении трудовой функции. Эта точка зрения распространена и в доктрине. Так, например, Т. А. Дарбинян утверждает, что в данном вопросе должностная инструкция обладает лишь факультативным характером [10, с. 147]. В связи с этим суды, устанавливая факт изменения или же, напротив, сохранения трудовой функции, оценивают и некоторые другие факторы, присущие трудовой функции в соответствии со ст. 15 и 57 ТК РФ. К таковым можно отнести, в частности, переименование должности работника.

Так, в одном из дел, рассмотренных судами, истец настаивал на том, что переименование его должности «начальник штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» на должность «специалист 1 категории штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций», повлекшее возникновение у него новых обязанностей, является незаконным изменением его трудовой функции. Однако суд не согласился с данными доводами и в своем решении установил факт сохранения у истца прежней трудовой функции, поскольку, несмотря на переименование должности, вид работы и основные обязанности все же не изменились (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.11.2023 № 88-23584/2023).

Но приведем пример еще одного судебного решения. «Под предлогом изменения условий труда, предусмотренного ст. 74 ТК РФ, должность истца «начальник расчетной группы» была переименована работодателем на «ведущий бухгалтер расчетной группы», в связи с чем, у работника сократился круг его трудовых обязанностей и, как следствие, понизился оклад. Суд воспринял указанные обстоятельства в качестве незаконного изменения трудовой функции истца» (Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2023 № 88-10587/2023).

Приведенные нами примеры из судебной практики в совокупности свидетельствуют о том, что различные суды неодинаково понимают значение термина «трудовая функция». Как мы видим, в одном деле изменение какого-либо обстоятельства признается судом в качестве изменения трудовой функции, а в другом деле при изменении аналогичного обстоятельства суд устанавливает, что трудовая функция работника была сохранена.

Подчеркнем, что легальное определение трудовой функции, содержащееся в ст. 15, 57 ТК РФ, отнюдь не лишено недостатков. Безусловно, это означает, что современный уровень правового регулирования, к сожалению, не позволяет обеспечить надлежащую защищенность работников и полноценную реализацию их конституционного права на труд.

По этой причине нам видится необходимым внести изменения в ТК РФ, связанные с пересмотром законодателем термина «трудовая функция» / «трудовая функция работника» с указанием ее элементов и (или) частей, с раскрытием законодателем внутреннего содержания термина «трудовые обязанности» работника, а также точного соотношения понятий «трудовая функция» / «трудовая функция работника» и «трудовые обязанности» работника. Потребуется также законодательно определить среди ЛНА и (или) документов работодателя место «должностной инструкции», до настоящего времени более тридцати последних лет широко применяемой практически всеми работодателями Российской Федерации, но и по ныне никак не представленной законом и не проясненной законодателем с точки зрения ее правовой сущности и юридической природы.

Кроме того, в целях приведения судебной практики к единообразию, а также во избежание возможных ошибок, предлагаем закрепить в ТК РФ критерии, свидетельствующие об изменении трудовой функции. К таковым, на наш взгляд, следует в том числе отнести:

- 1) исключение из должностной инструкции одной или нескольких трудовых обязанностей работника, сопровождающееся снижением размера заработной платы работника;
- 2) включение в должностную инструкцию одной или нескольких трудовых обязанностей работника, не являющееся уточнением трудовой функции работника;
- 3) переименование должности работника и (или) изменение квалификационных требований, влекущие изменения его трудовых обязанностей, предусмотренные п.п. 1 и/или 2.

Заключение

Считаем, что совершенствование трудового законодательства посредством реализации предложенных нами рекомендаций позволит внести необходимую законодательную терминологическую правовую определенность,

что в значительной мере позволит сократить количество вероятных ошибок в применении рассмотренных положений ТК РФ, а следовательно, и повысить уровень защищенности трудовых прав работников.

Список цитированных источников

1. Уржинский К. К. Правовое регулирование трудовой функции рабочих и служащих: автореф... дис. канд. юрид. наук. Л., 1990. 21 с.
2. Кудряшова С. Н. Трудовая функция как условие трудового договора: теория, законодательство, практика: автореф... дис. канд. юрид. наук. М., 2020. 29 с.
3. Волков Д. В., Мясников В. В. Становление советского трудового права в 1917–1918 гг. // Современные тенденции развития частного права, исполнительного производства и способов юридической защиты: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 27 ноября 2020 года. СПб.: Санкт-Петерб. ин-т (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2020. – С. 12–20.
4. Петерс А. Н. Наименование трудовой функции работника // Вестник Омского юридического института. 2010. № 2 (13). С. 40–41.
5. Вишнепольская И. Трудовая функция и изменение обязанностей работника: как не ошибиться // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 7. С. 1–9.
6. Черняева Д. В. Трудовые обязанности работника в научно-практическом измерении // Журнал российского права. 2018. № 4 (256). С. 140–149.
7. Зорина О. О. Трудовая функция: принцип определенности или свойство наполняемости // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 1–8.
8. Титор С. Е. Понятие должности в составе трудовой функции // Вестник университета. 2018. № 8. С. 23–27.
9. Жугин А. В. Трудовая функция работника: содержание, уточнение, изменение // Вопросы российской юстиции. 2021. № 15. С. 382–397.
10. Дарбинян Т. А. Должностная инструкция как способ определения трудовых обязанностей работника // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7 (92). С. 145–152.
11. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. А. М. Куренного; 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2021. 739 с.

Филь Ксения Максимовна,
науч. рук.: Мясников В. В., к. ю. н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕСЕНИЯ В ЗАКОН ПОПРАВOK О ВВЕДЕНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЧЕТЫРЕХДНЕВНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ

Аннотация. В работе автором рассматривается возможность внесения в ТК РФ дополнения о введении четырехдневной рабочей недели, как нового этапа защиты трудовых прав работников. В целях исследования данного правоустановления, автором анализируется зарубежный опыт его внедрения, рассматриваются его положительные и негативные стороны, представлены сведения об историческом опыте уменьшения рабочих часов в Российской империи. Также автором предложены рекомендации стимулирования работодателей по внедрению четырехдневной рабочей недели в Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовое право, нормальная продолжительность рабочего времени, четырехдневная рабочая неделя, зарубежный опыт, исследования, защита прав работников.

Введение

Рабочие часы в Российской империи впервые были снижены в 1897 году. Законодатель установил предельное количество рабочих часов 11,5 часов в день для мужчин и 10 часов для женщин законом «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», с сохранением шестидневной рабочей недели. Но работодатели могли заключить договор с работником, в соответствии с которым возможно было введение сверхурочных часов, из-за чего на практике время работы не изменилось. Работодатели уклонялись от новых ограничений рабочих часов в связи с тем, что перейти на новый график было затруднительно. Очевидно, что работодатели никогда по собственной инициативе не уменьшали количество рабочих часов без соответствующего законодательного закрепления. После революционных перемен 1917 г. в нашем государстве впервые в мире Декретом Совета народных комиссаров от 29.10.1917 (11.11.1917) «О восьмичасовом рабочем дне» был введен рабочий день, не превышающий 8 часов и 48 часов рабочей недели, что в последующем нашло свое правовое закрепление в КЗоТ 1918 г., включая исключения для отдельных категорий работников и отдельных условий работ [1, с. 15, 18].

В соответствии со ст. 91 современного главного закона о труде – ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В нынешнее время поступают предложения о дальнейшем сокращении рабочих часов, и одним из таких предложений является четырехдневная рабочая неделя. Предложение о переходе на четырехдневную рабочую неделю в России не ново. Впервые из числа национальных политиков высшего уровня об этом заявил Дмитрий Медведев во время выступления на 108-й сессии Международной организации труда в Женеве в 2019 году. В течение 2023 г. и в начале 2024 г. с новым интересом в политико-экономических и профсоюзных кругах стала обсуждаться освещенная в российском медиа-пространстве возможность внесения изменений в законодательство, которое бы закрепляло четырехдневную рабочую неделю. Большинство политиков отвергли данную инициативу. Основные тезисы, с которыми выступали депутаты и министры были весьма объективны: у работодателей есть определенная действующим законом возможность установления четырехдневной рабочей недели, неполные ставки, гибкий и сменный график работы; также ими отмечалось, что нынешний закон позволяет работодателям устанавливать комбинированную занятость, как дистанционную, так и очную.

Основная часть

Вне нашего государства внедрять данную систему стали достаточно давно, когда в 1965 году английская компания Roundpay Metal Finishers ввела четырехдневную рабочую неделю. Со временем все больше иностранных компаний пытались внедрить указанную систему. Наибольшую популярность четырехдневная рабочая неделя приобрела в период пандемии и в пост-ковидное время. Пандемия стала толчком к значительным переменам в практической реализации трудового правоотношения, в частности, в вопросах применения дополнительных мер по защите трудовых прав. Тогда широко распространилась и применялась система дистанционной занятости, причем многие работники по-прежнему остаются работать в таком формате. В тот же период повысилась ценность человеческой жизни, здоровья в частности ментального, и прав граждан на безопасный труд. В связи с чем именно в пандемию снова активизировались предложения о внедрении и возможности законодательного закрепления четырехдневной рабочей недели. Большинство зарубежных компаний решили апробировать указанную инициативу в ковидное и пост-ковидное время. В декабре 2022 года в США и Ирландии на четырехдневный график были переведены 900 работников из 33 компаний. 97% работников заявили, что захотели бы продолжить работать в таком графике, а работодатели сообщили об увеличении выручки (доходов) на 38 %. Как итог: ни одна из компаний не вернулась к прежнему графику.

В Бельгии подошли к вопросу кардинально: многие компании не только внедрили указанную практику, но и правительство Бельгии узаконило такой формат занятости. Стоит отметить, что Бельгия пошла по пути сохранения нормы рабочих часов, но с распределением этих часов на четыре дня. Важно упомянуть, что согласно исследованиям, переход с пятидневной рабочей недели на четырехдневный режим в случае увеличения продолжительности рабочего дня до десяти часов, может приводить к восьмикратному увеличению годового роста риска синдрома «хроническая усталость» [2, с. 45]. Поэтому в нашей работе мы акцентируем внимание именно на сокращение рабочих дней и сокращение за счет этого рабочих часов. Но опыт Бельгии важен, так как демонстрирует готовность отдельных стран на перемены в вопросах трудовых прав.

Особо распространена данная практика в скандинавских странах, таких как: Дания, Норвегия, Швеция, Нидерланды и др. [3, с. 23]. Эти страны находятся в топе рейтингов по гендерному равенству, по уровню счастья населения, также эти страны занимают последние места в рейтинге коррупции. Практика четырехдневной рабочей недели имеет множество преимуществ, из-за чего отдельные страны активно апробируют и вводят данную инициативу.

Одна из причин, по которой внедряют четырехдневную рабочую неделю, является устаревший формат пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем. Такой график актуален был в индустриальном обществе, которое базировалось на частном и государственном промышленном производстве. Сейчас же мы живем в постиндустриальном обществе, в котором преобладает инновационный сектор, в связи с чем, большое количество непрерывных рабочих часов (за исключением обязательных перерывов) перестало быть актуальным.

Если эффективность работников только растет, а количество рабочих часов снижается, то нет необходимости работникам трудиться в пятый рабочий день. Очевидно, что для работодателей повышение эффективности работы гораздо важнее, чем непременно реализация традиционного рабочего графика пятидневной/шестидневной рабочей недели. Компании коммерческого сектора экономики (предприниматели) понимают, что заработная плата должна зависеть не от количества проведенных часов работником на рабочем месте, а от совершенной эффективной работы работником.

Чем выше производительность, тем выше ВВП, чем выше ВВП, тем выше уровень благосостояния населения. Производительность труда зависит от таких факторов как:

– фактор основного капитала – это и технологии производства и процессов, механизация и т. д.;

– социально-экономический фактор – условия и оплата труда, психологический и психоэмоциональный климат в коллективе, мотивированность работников;

– организационные факторы – деятельность по управлению субъектом рыночной экономики;

– внешние факторы – одним из таких в 2020 году была пандемия;

– структурные изменения – это пересмотр производимого товара и снятие с производства невостребованного товара; по аналогии – пересмотр выполняемых работ и с оказываемых услуг.

Чтобы повысить производительность труда, необходимо решить все проблемы в каждой группе факторов. Четырехдневная рабочая неделя может помочь справиться с проблемами в социально-экономическом факторе [4].

Влияние снижения рабочего времени на показатели производительности труда подтверждается индексом производительности труда по странам мира. Производительность труда в час в Ирландии является самой высокой среди всех стран, составляет 119,10 доллара. Ирландские работники, работающие полный рабочий день, работают около 35 часов в неделю. Производительность в час в Норвегии – 85,60 долларов [5]. Норвегия занимает третье место в мире по средней продолжительности рабочей недели – 34 часа в неделю. Дания занимает седьмое место в мире по производительности труда в размере 87,70 долларов. В Дании самая короткая средняя рабочая неделя – всего 37,2 часа для штатных работников стран-членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Производительность труда в час в Нидерландах – 77 долларов, а средняя рабочая неделя – 30 часов в связи с тем, что большинство компаний работают 4 дня в неделю по 7,5 часов. В России же производительность труда – 33 доллара, а средняя продолжительность рабочей недели – 38,5 часов. Российская Федерация отстает по показателю производительности труда от стран, в которых введена четырехдневная рабочая неделя, и практика эта постепенно масштабируется: Россия отстает от Ирландии в 3,6 раза, от Дании в 2,6 раза, от Нидерландов в 2,3 раза. Это говорит о том, что один час работы в Ирландии одного работника, равен почти 4 часам работы российского работника.

Соответственно, установление в Российской Федерации четырехдневной рабочей недели целесообразно, так как это может положительно сказаться на показателе производительности труда за счет снижения уровня стресса, увеличению продолжительности отдыха, но с сохранением существующего уровня заработной платы.

Указав положительные стороны инициативы, мы считаем целесообразным выделить и ее возможные негативные стороны.

Ученые-экономисты отмечают, что дополнительный выходной может привести к увеличению количества потребляемого алкоголя [6, с. 189].

Дополнительным негативным фактором выступает возможное увеличение расходов работодателя. Работники при предлагаемых нами условиях трудятся меньше времени, и у работодателей нет гарантий и уверенности, что они смогут выполнить тот же объем работы за ограниченное количество часов.

Упомянутые нами положительные и возможные негативные стороны говорят о том, что, любой режим работы имеет внутренние противоречия, точно также как и пятидневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем имеет свои плюсы и минусы. Но проанализировав опыт зарубежных стран мы можем сказать, что положительные стороны подтверждаются исследованиями и опытом работодателей, внедривших инициативу, чего нельзя сказать о негативных аспектах. Они предположительны и на наш взгляд маловероятны. Многие зарубежные компании не первый год работают по графику четырехдневной рабочей недели, и они не отмечали какие-либо значимые негативные проявления. Поэтому это может являться основанием для апробирования указанной инициативы.

Несмотря на то, что европейские страны активно практикуют и узаконивают четырехдневную рабочую неделю, в России работодатели не так активно внедряют инициативу, а те из них, которые перевели работников на новый режим в 2020 году, такие как ОАО «РЖД», Екатеринбургский метрополитен, «СИБУР» преследовали цель наиболее желаемую для любого работодателя рыночной экономики – снизить затраты на фонд оплаты труда. Сокращение рабочих часов выступало антикризисной мерой и рассчитано было на несколько месяцев, чтобы сократить потери. Российские политики же считают, что в законодательном закреплении четырехдневной рабочей недели нет необходимости. Политики считают, что у работодателей есть возможность устанавливать любой режим работы, в связи с чем, нет необходимости в законодательном закреплении четырехдневного режима. Важно отметить, что именно такой подход к сокращению рабочего времени был у всех работодателей в классических капиталистических экономиках в период всемирного перехода на восьмичасовой рабочий день. Никто из работодателей не будет стремиться к переходу, когда есть риски и когда нет никаких дополнительных преимуществ, например налоговых льгот. Если нет обязательности, нет никаких преференций, то ни один работодатель не будет внедрять то, что будет менять уклад, который общепринят, безопасен и стабилен. Обратившись к историческому опыту, мы можем сделать вывод о том, что пока не будет узаконен новый режим работы, он не будет распространяться повсеместно.

Опасения российских работодателей по переходу на четырехдневную рабочую неделю подтверждается опросом, проведенным headhunter [7], в котором отмечается, что рассматривает возможность перехода на четырехдневную рабочую неделю в краткосрочной перспективе или склоняется к этому

12 % работодателей, 48 % – однозначно не рассматривает. Самая заметная доля тех, кто рассматривает четырехдневную неделю или склоняется к этому, – крупные работодатели с численностью более 500 работников (17%). При этом 19 % работодателей считают, что четырехдневная рабочая неделя является целесообразной, а также большинство компаний отмечают преимущество указанной практики в виде уменьшения выгорания работников, более эффективное использование рабочего времени, повышение уровня здоровья работников.

Мы можем сделать вывод, что работодатели видят эффективность четырехдневной рабочей недели, но опасаются внедрить данную инициативу. Чтобы стимулировать работодателей внедрять четырехдневную рабочую неделю, считаем, что помимо законодательного закрепления необходимо предложить существенные по своим абсолютным размерам налоговые льготы. Целесообразно предложить уменьшить налоговую базу по налогу на доходы физических лиц на сумму, которая была бы потрачена на выплату заработной платы. В случае, если работодатель комбинирует режимы, и лишь определенные работники трудятся по четырехдневной рабочей неделе, для получения данной льготы придется работодателю разделить учет: для целей льготы будут учитываться только расходы на заработную плату работникам, которые трудятся по четырехдневному графику. Право на получение льготы, полагаем, должно быть закреплено в Налоговом кодексе РФ.

Помимо страхов у работодателей, есть определенные опасения и у работников в отношении четырехдневного режима. Опрос проводил Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [8], согласно которому 48 % граждан не поддерживают указанную инициативу, 37 % – считают, что сокращение рабочих дней будет иметь негативные последствия, 29 % – положительно относятся к возможным изменениям. Дополнительно ВЦИОМ опросил граждан о преимуществах четырехдневной рабочей недели; 22 % опрошенных отмечают, что преимуществом четырехдневной рабочей недели является улучшение здоровья работников, 17 % – возможность больше времени уделять семье, 11 % – возможность организации своей личной жизни. Негативными сторонами четырехдневной рабочей недели опрошенные считают: уменьшение зарплаты – 43 %, увеличение количества вредных привычек – 14 %, падение производительности труда – 7 % [8].

Данные ВЦИОМ позволяют уточнить, что граждане России не в полной мере понимают, как планируется реализовывать четырехдневный режим, так как нет четких правил для работников и работодателей. С этим может справиться законодательное закрепление инициативы и разъяснение Минтруда по правилам реализации.

Также, на наш взгляд, сомнения граждан могут быть вызваны непониманием того, как будет реализовываться четырехдневная рабочая неделя в

государственных учреждениях: также встречаются и другие вопросы у общест-венности: как будут работать врачи, учителя, хотя предполагаемое сокра-щение рабочей недели не отразится на работниках, работающих посменно (врачи, сотрудники правоохранительных органов) [9, с. 325]. Мы считаем, что введение четырехдневной рабочей недели в учебных учреждениях на данном этапе невозможно, по причине того, что большинство образователь-ных учреждений среднего и высшего профессионального образования до сих пор не перешли на пятидневную рабочую неделю.

Заключение

Подходить к переходу на четырехдневную рабочую неделю нужно по-степенно и вдумчиво. Многие нужно оптимизировать, чтобы перевести большинство работников на новый режим. Но важно то, что многие работо-датели уже в состоянии это сделать. Переход на четырехдневную рабочую неделю является мировой тенденцией и рано или поздно весь мир, в частно-сти Российская Федерация, внедрит данную инициативу, но нашему государ-ству уже сейчас необходимо способствовать этому и прикладывать все воз-можные усилия для популяризации режима четырехдневной рабочей недели. И первым шагом в направлении изменений должно быть, на наш взгляд, именно законодательное закрепление четырехдневной рабочей недели, что сможет дать толчок новому и современному «прочтению» понятия свободы несамостоятельного труда и совершенствованию правовых норм института защиты трудовых прав работников постиндустриального мира.

Список цитированных источников

1. Волков Д. В., Мясников В. В. Становление советского трудового права в 1917–1918 гг. // Современные тенденции развития частного права, исполнительного производства и способов юридической защиты: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 27 ноября 2020 года. СПб.: Санкт-Петерб. ин-т (филиал) ВГУЮ (РПА Миню-ста России), 2020. С. 12–20.
2. Дьяченко В. Е., Воронкова О. В. Четырехдневная рабочая неделя: экономические последствия перехода // Интеграция науки и производства. 2019. № 6. С. 44–47.
3. Рыжов В. В. Анализ инициативы перехода РФ на четырехдневную рабочую неделю // Скиф. Вопросы студенческой науки, 2019. С. 22–26 .
4. Average Workweek by Country 2024 / [Электронный ресурс]. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.486cc3f6-65f40637-d820daba-74722d776562/https/worldpopulationreview.com/country-rankings/average-work-week-by-country (дата обращения: 10.03.2024).

5. Most Productive Countries 2024 / [Электронный ресурс]. URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/most-productive-countries> (дата обращения: 12.03.2024).

6. Шишкина Е. В. Лаврова З. И. Позитивные и негативные аспекты использования сокращенной рабочей недели // Глобальные проблемы модернизации национальной экономики: Материалы VIII Международной научно-практической конференции / отв. ред. А. А. Бурмистрова. Тамбов: Тамб. гос. ун-т, 2019. С. 188–195.

7. Что думают о переходе на четырехдневку работодатели: результаты опроса [Электронный ресурс] // URL: <https://hh.ru/article/25444?ysclid=ltg4s3c7xw542958192> (дата обращения: 15.03.2024).

8. ВЦИОМ выяснил отношение россиян к четырехдневной рабочей неделе [Электронный ресурс] // URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9770> (дата обращения 17.03.2024).

9. Михайлова З. А. Реформирование института рабочего времени в трудовом праве РФ, или так ли хороша четырехдневная рабочая неделя? // Вопросы российской юстиции. 2019. № 4. С. 322–327.

Яблоновская Наталья Владимировна,
науч. рук.: Серова А. В., к. ю. н., доцент,
Уральский государственный юридический
университет им. В. Ф. Яковлева,
г. Екатеринбург, Россия

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ГАРАНТИЯ СТАБИЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. В эпоху современных политико-экономических вызовов государству необходимо своевременно принимать эффективные меры для решения задачи поддержания баланса на рынке труда. С одной стороны, остро стоит вопрос об обеспечении российских граждан гарантиями стабильной занятости. С другой стороны, работодатели также нуждаются в поддержке со стороны государства, в том числе в решении их проблем, проявляющихся, например, в остром дефиците кадров или приостановлении производства. Как следствие, в трудовом праве и законодательстве о занятости населения должны появляться и развиваться такие конструкции, которые будут использованы в качестве действенных правовых инструментов в государственной политике в сфере труда. Одним из таких инструментов следует рассматривать конструкцию приостановления действия трудового договора.

Ключевые слова: трудовые отношения, приостановление действия трудового договора, временный перевод к другому работодателю, «секондмент», современные политико-экономические вызовы.

Введение

На данный момент времени мы сталкиваемся с самыми разнообразными вызовами, которые оказывают существенное влияние на сферу труда. Происходит активная трансформация трудовых отношений в связи с глобальным переходом от экономики производства к экономике услуг, цифровизацией социально-трудовых отношений, из чего представляется возможным вывод о том, что и регулирование данных отношений должно соответствовать вызовам цифрового времени. Внешнее санкционное давление, оказываемое на Россию, недружественные действия со стороны отдельных государств ставят под угрозу национальную безопасность нашего государства в различных ее проявлениях: и с точки зрения экономической, информационной, миграционной безопасности, и с точки зрения стабильности трудовых отношений, обеспечения благосостояния российских граждан. Задачей отечественного трудового права и законодательства о занятости населения в данных условиях является поиск необходимых правовых конструкций, которые будут способствовать повышению эффективности правового регулирования трудовых отношений в непростое для государства время. Одной из таких конструкций выступает конструкция приостановления действия трудового договора.

В целом вопрос о приостановлении действия трудового договора весьма активно исследуется в науке трудового права, особенно в последние годы [3; 4; 5; 6; 7; 8; 9]. Вместе с тем какая-то единая позиция относительно характеристики данной конструкции среди ученых-трудовиков еще не выработана. В этой связи представляется возможным в качестве цели настоящего исследования определить формирование новых научных знаний о трудовправовой характеристике приостановления действия трудового договора.

Основная часть

Приостановление действия трудового договора как категория трудового права: общая характеристика

В современном российском трудовом законодательстве нет легального определения такого правового явления, как приостановление действия трудового договора. Вследствие этого возникает неясность в определении его правовой природы, круга субъектов, к которым может быть применена данная правовая конструкция. Таким образом создаются условия и для появления противоречивой судебной практики по индивидуальным трудовым спорам. Это значительно снижает возможность реализации потенциала такой

правовой конструкции. Вместе с тем при более детальной и точной регламентации она может выступать действенным инструментом обеспечения стабильности трудовых отношений, иными словами, минимизировать риски их прекращения.

В своих работах Л. С. Таль писал о значимости и привлекательности теории стабильности трудовых отношений. Как отмечал ученый, «злоупотреблением является увольнение рабочего, вызванное не интересами предприятия, а другими объективно недостаточными мотивами». Л. С. Таль особо подчеркивал, что в отличие от гражданско-правовых договоров «тесная связь рабочего договора с личностью рабочего особенно сильно сказывается на разрыве трудового отношения» [1, с. 165].

В таком случае становится невозможным говорить о том, что «прекращение трудового договора должно выступать единственно возможным вариантом перерыва в осуществлении фактической трудовой деятельности» [2, с. 86]. Поэтому необходимо стремиться к тому, чтобы не допустить разрыва сложившейся устойчивой связи, возникшей у работника и работодателя после заключения трудового договора, в случае если такой разрыв не обусловлен действительно существенными причинами. Сделать это возможно с помощью уже существующей конструкции приостановления действия трудового договора при условии, если более детально в законодательстве раскрыть ее правовую сущность и обосновать возможность более широкого ее применения в разных ситуациях, ставящих под угрозу стабильность трудовых отношений.

С законодательной точки зрения в настоящее время приостановление действия трудового договора используется для регулирования трудовых отношений только двух категорий лиц, а именно, государственных служащих определенных видов государственной службы и спортсменов [3, с. 138]. Так, М.А. Вишняковой в этом аспекте исследованы положения ст. 37 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», где перечислены отдельные случаи приостановления службы (например, безвестное отсутствие сотрудника внутренних дел или назначение сотрудника органов внутренних дел на государственную должность РФ), ст. 43.1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 45 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе».

В связи с принятием Федерального закона от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в закон о труде была добавлена глава 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров». В ст. 348.4 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) законодателем впервые была произведена попытка раскрыть правовую природу приостановления действия трудового договора.

Так, указанная статья регулирует временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года. Временный перевод спортсменов возможен только в следующих случаях: когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях; по согласованию между первоначальным и будущим работодателями. При анализе данного положения можно сделать вывод, что перечень случаев для данного перевода ограничен, что подтверждается ч. 2 ст. 348.7 ТК РФ. Исходя из толкования представленной нормы, под приостановлением трудового договора ТК РФ понимает приостановление осуществления прав и обязанностей сторон трудового договора, за исключением условий о работе по совместительству, указанных в ст. 348.7 ТК РФ.

Как отмечает С.В. Кичигин, «нормы о приостановлении действия трудового договора, которые содержатся в современном российском законодательстве, не включают полную и детальную характеристику данной правовой конструкции, что приводит к сложностям в понимании содержания этой категории, ее места в системе трудового законодательства, и соответственно, к невозможности использования данного инструмента для обеспечения стабильности трудовых отношений» [6].

Для решения данной проблемы необходимо определить правовую сущность приостановления действия трудового договора применительно к российскому трудовому праву.

Одним из первых концептуализировал проблему приостановления трудового договора Л. Ю. Бугров, который выделял приостановление действия трудового договора как «подинститут» трудового права. По мнению автора, «отличительной чертой данного понятия является то, что трудовой договор в таком случае приостанавливается в отношении сторон и третьих лиц» [10, с. 123]. Иными словами, в отличие от расторжения трудового договора, при котором права и обязанности сторон прекращаются полностью, в случае приостановления действия трудового договора, права и обязанности будут продолжать регулироваться нормами трудового законодательства, поскольку трудовые отношения вслед за трудовым договором приостанавливаются не в полном объеме. Например, пока не расторгнут трудовой договор, на стороны продолжает действовать установленный в законодательстве запрет за разглашение конфиденциальной информации, в случае если не установлен срок действия режима коммерческой тайны.

Из смысла самого определения понятия «приостановление действия трудового договора» следует, что права и обязанности, которые установлены трудовым договором, также приостанавливаются. Обязательным условием любого трудового договора является обязанность работодателя предоставить работнику работу, а работника выполнять трудовую функцию. Две эти основные обязанности в данном случае будут приостановлены на определен-

ный период, а именно, до устранения обстоятельств, которые послужили основанием для такого приостановления. Из чего вытекает следующий признак: ни минимальный, ни максимальный срок для приостановления трудового договора законодательно не установлен и определяется в каждом конкретном случае индивидуально с учетом обстоятельств.

Анализ квалифицирующих признаков приостановления действия трудового договора позволяет в очередной раз сделать вывод, что они могут быть применимы для трудовых отношений многих категорий работников, в том числе не связанных со сферой профессионального спорта. Следовательно, стоит задуматься о том, чтобы сделать это более универсальной конструкцией.

Также стоит отметить, что приостановление действия трудового договора может быть как самостоятельной правовой конструкцией, о чем, собственно, писал Л.Ю. Бугров, так и частью другой – временного перевода работника к другому работодателю.

Приостановление действия трудового договора как часть конструкции временного перевода к другому работодателю

На сегодняшний день такой вид перевода представляется одним из перспективных направлений совершенствования законодательства в сфере труда и занятости населения.

В ТК РФ данная возможность предусмотрена в ст. 72.1, согласно которой по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. Однако при этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Иными словами, в данном случае речь идет не о приостановлении трудового договора, а о его прекращении. К тому же речь идет только о постоянном характере такого внешнего перевода.

Полагаем, что введение такой конструкции как «временный перевод к другому работодателю» с приостановлением действия первоначального трудового договора, повысило бы гибкость и мобильность трудовых ресурсов, поскольку в данном случае учитываются интересы всех сторон трудового правоотношения. Так, один из работодателей имеет возможность в случае экономического кризиса избежать высвобождения работников, а другой – восполнить дефицит персонала. Интерес работника в части сохранения работы и заработной платы не пострадает, что значительно позволит снизить уровень безработицы вследствие экономического кризиса. Чаще всего в такие критические моменты работодатели выбирают иной путь: прекратить трудовые отношения с работниками в связи с нехваткой финансовых средств, технического оснащения и наличием иных препятствий для нормального функционирования предприятия. В таком случае временный перевод к другому работодателю позволяет осуществить «попытку» сохранить существующие

трудовые отношения, что соответствует закреплённому в трудовом праве принципу стабильности и постоянного характера трудовых отношений, важность которого была обоснована выше. Таким образом, будет соблюден баланс между динамичными процессами, происходящими в современном мире и затрагивающими сферу трудовых отношений, и стабильностью правовой связи между сторонами трудового договора в сложившихся условиях.

В настоящее время временный перевод к другому работодателю с приостановлением действия первоначально заключённого трудового договора активно используется российским государством для стабилизации ситуации на рынке труда. При этом можно проследить тенденцию к наращиванию количества случаев ее использования. В этой части в качестве примера можно обратиться к Постановлению Правительства РФ от 30 марта 2022 г. № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022–2024 годах» (далее – Постановление Правительства РФ № 511). В п. 3 первоначальной редакции данного документа выделялся один такой случай – поступление в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы). После внесения в 2023 г. изменений в данный пункт был добавлен ещё один случай – поступление запроса работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя. Специалисты оценивают данную новеллу в правовом регулировании трудовых отношений как «пример эффективного правового регулирования в сфере занятости, направленный на достижение баланса интересов всех субъектов указанных отношений (основного работодателя, с которого снимается обязанность оплачивать время вынужденного простоя, временного работодателя, который решает проблемы кадрового голода, и работника, получающего полную (и, возможно, более высокую, чем у основного работодателя) заработную плату» [11, с. 4].

Следует отметить, что Постановление Правительства РФ № 511 заявлено как временное. Но на практике с проблемами, которые решаются с помощью временного перевода к другому работодателю, работодатели сталкиваются постоянно и без действия современных политико-экономических вызовов. Соответственно, возникает вопрос о целесообразности включения указанных выше случаев в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации». Выбор именно этого нормативного правового акта обуславливается тем, что в перечисленных случаях решаются вопросы взаимодействия органов службы занятости с работодателями. Поэтому в ст. 54 данного закона было бы возможным в качестве теперь уже постоянных положений указать случаи временного перевода к другому работодателю, перечисленные сегодня в п. 3 Постановления Правительства РФ № 511. При этом возможно сделать такой перечень открытым и указать на возможность при-

менения такой конструкции в иных случаях, определяемых Правительством РФ при возникновении необходимости в этом.

Конструкция приостановления действия трудового договора как части временного перевода к другому работодателю также позволит ввести в российское трудовое право такую категорию, которая в зарубежной практике получила название «секондмент» (от англ. secondment – командирование). Трактовка дефиниции «секондмент» различными исследователями производится по-разному. Так, Ю. Губанова отмечает: «секондмент – это один из видов ротации персонала, точнее командирование сотрудников на определенное время в другую структуру для освоения ими необходимых навыков» [12]. И.В. Ким определяет «секондмент, или «прикомандирование», как временный перевод физического лица («прикомандированного») от одного работодателя («командирующей компании») к другому работодателю («клиенту»), при котором предполагается возвращение к первому работодателю» [12].

В качестве примера зарубежной законодательной практики регулирования такой категории можно привести трудовое законодательство Республики Казахстан: в ст. 40 Трудового кодекса Республики Казахстан устанавливаются правила относительно осуществления прикомандирования работника.

Понятие «сэкондмент» обозначает «временный перевод к другому работодателю при сохранении трудовых отношений с основным работодателем» [3, с. 141]. В соглашении должны быть изложены детали взаимоотношений между двумя организациями и работником, обычно с четким указанием на то, что сотрудник остается работать в первой организации, которая будет продолжать выплачивать ему зарплату и принимать решения, например, по дисциплинарным вопросам [13].

При анализе английских источников, описывающих данный механизм, было выявлено, что основными целями «секондмента» являются: получение опыта в определенной области и/или представления о работе в иных компаниях, связанных с тем же родом деятельности; содействие карьерному росту прикомандированного сотрудника; развитие деловых отношений между компаниями/организациями [14].

Зарубежные авторы научных работ выделяют также наличие у данной конструкции такого элемента, как возможный отход от первоначальной цели и воли сторон. Если раскрывать это более подробно, то получится такой вывод: существует риск того, что прикомандированный может (технически) стать сотрудником принимающей стороны, несмотря на намерения сторон. Иначе говоря, «перейти на другую сторону и не вернуться к основному работодателю» [15].

Проводя сравнение с российским законодательством, ТК РФ в ч. 7 ст. 348.4 заранее предупреждает возникновение такого риска для основного

работодателя, «через указание условий, при которых работник вправе остаться у нового работодателя на условиях уже бессрочного трудового договора. Это условие сформулировано таким образом, что при буквальном прочтении текста становится ясно, что требовать расторжения трудового договора, заключенного на время перевода, и возобновления приостановленного трудового договора по первоначальному месту работы вправе оба работодателя. То есть по требованию прежнего работодателя подлежит расторжению трудовой договор, стороной которого он не является, а работнику надлежит вернуться к прежнему работодателю и при нежелании продолжать с ним трудовые отношения уволиться в обычном порядке» [6, с. 95]. Трудовое законодательство в этой части работает «на опережение», защищая таким образом работодателя, с учетом возможности возникновения непредвиденных для него обстоятельств.

Говоря о сэкондменте, думается, что необходимо активировать работу ст. 341.3 ТК РФ. На данный момент данная статья не применяется, поскольку не принят отдельный федеральный закон. Предполагается, что после его принятия норма будет распространять свое действие на случаи, в которых не задействована государственная служба занятости населения, а вопросы решаются самим работодателем либо группой связанных работодателей (аффилированных). По своей сути данная статья является непосредственным аналогом «секондмента», о котором говорилось ранее, но поскольку отсутствует необходимое законодательство для ее применения, она находится в «заморозке». Принятие соответствующего федерального закона позволит ввести в российское трудовое законодательство новую форму приостановления действия трудового договора, являющейся неким аналогом сэкондмента.

Приостановление действия трудового договора как самостоятельная конструкция

Следует отметить, что законодатель все чаще использует конструкцию приостановления действия трудового договора для решения текущих вопросов на рынке труда в том числе и в качестве самостоятельной конструкции.

Осенью 2022 года в ТК РФ появилась новая ст. 351.7, содержащая положение, согласно которому действие трудового договора, заключенного между работником, направляемым в зону проведения специальной военной операции для выполнения воинских обязанностей в порядке мобилизации или по ряду других оснований, и работодателем, приостанавливается на период несения работником военной службы.

В 2023 г. данная конструкция снова появилась в п. 12 Постановления Правительства РФ № 511: в связи с приостановкой деятельности работодателем вследствие недружественных действий иностранных государств либо в связи с эвакуацией действие трудового договора приостанавливается до окончания приостановления деятельности работодателя и эвакуации.

Заключение

Подводя итог проведенному исследованию, следует отметить, что исходящие политико-экономические процессы в жизни российского общества неизбежно затрагивают сферу труда. Важно при этом, чтобы достигнутый к сегодняшнему дню уровень благосостояния российских граждан, качества их трудовой жизни, а также экономической активности работодателей, по крайней мере, не был снижен. Важной задачей, способствующей достижению данной цели, является обеспечение стабильности трудовых отношений. Мы видим, что в этом направлении российское государство не бездействует. Наоборот, оно достаточно быстро принимает решения в этой сфере, например, расширяет границы возможного применения конструкции приостановления действия трудового договора либо в качестве самостоятельного правового инструмента, либо в составе другой конструкции – временного перевода к другому работодателю.

Вместе с тем для повышения эффективности созданного правового регулирования в рассматриваемой части представляется необходимым предложить законодателю более детально регламентировать характеристику приостановления действия трудового договора. Полагаем, стоит вернуться к идее о создании внутри правового института трудового договора еще одного подинститута, дополнив классическую триаду стадий в динамике трудового договора (заключение-изменение-прекращение) другой стадией приостановления и возобновления действия трудового договора. Следует также продумать вопрос о расширении сферы действия конструкции приостановления действия трудового договора и распространить ее на все категории работников, а в отдельных случаях – трансформировать положения временного характера в нормы постоянного действия. Думается, что данные изменения будут способствовать сохранению стабильности трудовых отношений и, как следствие, стабилизировать шаткую ситуацию на рынке труда.

Список цитированных источников

1. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. 225 с.
2. Избиенова Т. А., Целищев А. А. Приостановление трудового договора как механизм обеспечения «стабильности» трудовых отношений // Трудовое право. 2009. № 8. С. 86–90.
3. Вишнякова М. А. Приостановление трудового договора: правовая сущность и перспективы правоприменения // Правоприменение. 2018. № 4. С. 137–143.

4. Драчук М. А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1(7). С. 68–73.
5. Еремина С. Н. Динамика трудового договора: стадия приостановления // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 28–31.
6. Кичигин С. В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 15(4). С. 91–98.
7. Мазурова Т. А. Приостановление трудового договора и приостановление исполнения трудового договора: вопросы соотношения // Трудовое и социальное право. 2021. № 2(38). С. 30–34.
8. Шайхутдинова Н. П. Срочный трудовой договор при временном переводе работника к другому работодателю // Кадровик. 2023. № 2. С. 26–31.
9. Шуралева С. В. Приостановление трудового договора: признаки и классификация // Российский юридический журнал. 2023. № 1 (148). С. 159–171.
10. Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 112–124.
11. Головина С. Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 2–5.
12. Ким И. В. Правовые аспекты соглашений о прикомандировании персонала (секондмент) в Казахстане // URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30057438 (дата обращения: 01.04.2024).
13. Glossary: Secondment agreement. URL: <http://www.practicallaw.com/6-200-3466> (дата обращения: 01.04.2024).
14. What is and Why use Secondment? URL: <https://simply-docs.co.uk/Variation-and-Flexibility-in-the-Employment-Relationship/Secondment> (дата обращения: 01.04.2024).
15. Glossary: Worker. URL: <http://www.practicallaw.com/6-200-3640> (дата обращения: 01.04.2024).

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	3
 Раздел 1. Учение Л. С. Таля и его значение для трудового права. Вопросы философии трудового права (взгляд молодых ученых)	
<i>Лапчук В. М.</i> Влияние учения Л. С. Таля и его учеников на развитие науки трудового права.....	4
<i>Лисунова Д. С.</i> Вопросы философии трудового права (трудоправовой онтологии и аксиологии).....	11
<i>Курышов В.В.</i> Вклад учения Л. С. Таля в развитие трудового права России на современном этапе.....	19
 Раздел 2. Опыт реализации общепризнанных принципов международного права в сфере труда в Российской Федерации	
<i>Катышева И. И.</i> Опыт реализации принципа защиты прав работников от дискриминации в сфере труда в Российской Федерации.....	27
<i>Мощенок В. В.</i> Реализация принципа недопустимости злоупотребления правом в Российской Федерации: теория и практика применения.....	35
<i>Павлова А. Л.</i> Опыт реализации принципа свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров в Российской Федерации на современном этапе.....	43
 Раздел 3. Цифровизация, роботизация отношений в сфере труда и искусственный интеллект	
<i>Ардыч А. Д.</i> Влияние цифровизации на будущее сферы труда: новые вызовы для трудового права.....	53
<i>Васильева А. А.</i> Влияние внедрения технологий искусственного интеллекта на будущее сферы труда.....	62
<i>Гордеева Е. С.</i> Влияние цифровизации, роботизации, платформизации на будущее сферы труда.....	70
<i>Зенкова М. С.</i> Использование современных технических средств в целях контроля деятельности работника: проблемы правового регулирования.....	75
<i>Кирикова Т. Р.</i> Электронный документооборот в сфере трудовых отношений как продукт цифровой эпохи.....	83

<i>Колмыкова В. М.</i> Влияние цифровизации на будущее сферы научного труда в Германии.....	90
<i>Кузьмина М. В.</i> Влияние цифровизации, роботизации, платформизации на будущее сферы труда.....	100
<i>Курехян М. А.</i> Институт времени отдыха в период цифровизации.....	106
<i>Жигалин Е. Г.</i> Влияние цифровизации на будущее сферы труда.....	114
<i>Левина Т. С.</i> Влияние цифровизации и роботизации на будущее сферы труда.....	120
<i>Мартиросян Р. А.</i> Трансформация электронного трудового договора в цифровую эпоху.....	128
<i>Тухватуллина К. М.</i> Влияние роботизации на будущее в медицинской сфере труда.....	135
<i>Хадиев Р. Р.</i> Влияние роботизации на будущее сферы труда.....	143
<i>Цепков И. С.</i> Трансформация института трудового договора в цифровую эпоху: смарт-контракты.....	152

Раздел 4. Нетипичные формы занятости (платформенная, дистанционная и др.) и прекариат

<i>Алешков С. Д.</i> Правовое регулирование предоставления труда работников (персонала) в Российской Федерации.....	160
<i>Белова А. А.</i> О некоторых аспектах совершенствования современного правового содержания удаленной работы.....	168
<i>Васильева А. С.</i> Дифференциация правового регулирования как метод реализации общепризнанного принципа запрета дискриминации (на примере России).....	176
<i>Воробьева Р. А.</i> Трудовые правоотношения и платформенная занятость.....	184
<i>Дрынь Н.В.</i> Проблемы регулирования социального партнерства при дистанционной (удаленной) работе.....	193
<i>Елисеев Е. Ю.</i> Проблемы защиты трудовых прав при платформенной занятости.....	201
<i>Жуков Д. А.</i> Актуальные проблемы правового регулирования нетипичных видов занятости: дистанционной (удаленной) работы, аутсорсинга и аутстаффинга.....	209

<i>Капырин И. И.</i> Правовой статус субъектов трудового права, осуществляющих предпринимательскую деятельность в России и сравнение правового статуса работодателя в России и во Франции.....	220
<i>Лаврова А. Н.</i> Новые формы прекаризованной занятости в современной России.....	229
<i>Шабалин А. А.</i> Проблемы правового регулирования нетипичной занятости.....	238

Раздел 5. Иные актуальные вопросы трудового права (взгляд молодых исследователей)

<i>Баранова Т. А.</i> Формы оплаты труда в условиях цифровой экономики: актуальные вопросы.....	246
<i>Зыкова Е. М.</i> Китайская трудовая этика.....	253
<i>Колюбин В. Р.</i> Нарушение прав несовершеннолетних в трудовой деятельности по законодательству Российской Федерации.....	261
<i>Котенева В. А.</i> Об эффективности досудебного порядка разрешения трудовых споров.....	266
<i>Лотонин М. А.</i> Некоторые проблемные вопросы привлечения работника к материальной ответственности.....	275
<i>Печинина В. Н.</i> Проблемы компенсации морального вреда в трудовом праве.....	281
<i>Рыбак К. А.</i> Предложение работы (Job offer): правовая природа и перспективы для легализации.....	289
<i>Сонов А. А.</i> Проблемы локального нормотворчества в условиях экономической зависимости юридических лиц.....	297
<i>Файзрахманова В. Е.</i> Некоторые проблемы правового регулирования трудовой функции работника.....	305
<i>Филь К. М.</i> Перспективы внесения в закон поправок о введении в Российской Федерации четырехдневной рабочей недели.....	312
<i>Яблоновская Н. В.</i> Приостановление действия трудового договора как гарантия стабильной занятости работников в современных условиях.....	319

Научное издание

МОЛОДЕЖНАЯ НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА

Сборник статей по итогам XI Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2024

Выпуск 1

*Ответственность за достоверность и корректность цитат,
а также актуальность нормативных источников несут сами авторы*

Главный редактор Г. Я. Дарчинова
Редактор Е. А. Маннапова
Технический редактор С. А. Каримова
Дизайнер Г. И. Загреддинова

ISBN 978-5-8399-0833-8



Подписано в печать 29.06.2024. Формат 60x84 1/16
Гарнитура PT Astra Serif. Усл. печ. л. 19,3. Уч.-изд. л. 20,2
Тираж 30 экз. Заказ № 67



Издательство Казанского инновационного
университета им. В. Г. Тимирязева
420111, г. Казань, ул. Московская, 42
Тел. (843) 231-92-90
E-mail: zaharova@ieml.ru

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ООО «ТЦО «Таглимат»
420108, г. Казань, ул. Зайцева, 17