В. И. Шкатулла
В. В. Надвикова

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

Часть 1

*Учебник для магистратуры*

Владимир Шкатулла

# Трудовое право. Часть 1

«Прометей»
2019

УДК 349.2
ББК 67.405.1

**Шкатулла В. И.**

Трудовое право. Часть 1 / В. И. Шкатулла — «Прометей», 2019

ISBN 978-5-907100-87-9

Учебник написан на основании ФГОС по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) «магистр»), утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 14 декабря 2010 г. № 1763. В учебнике впервые приводится более трех тысяч судебных решений. Предназначен для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки 030900. Учебник также может быть полезен для юрисконсультов, адвокатов, судей, специалистов по управлению персоналом.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-907100-87-9

© Шкатулла В. И., 2019
© Прометей, 2019

# Содержание

Предисловие 6
Вступительная статья 9
Настоящее и будущее труда, в том числе и трудового права в первой половине XXI века 9
Оценка всемирным банком изменений характера труда в 2019 году в мире 7 10
Библиография 22
Решения проблем бедности и развития трудовой сферы в Египте 23
Идеи всемирного экономического форума, влияющие на сферу труда, высказанные в Давосе в 2019 году 25
Задания для самостоятельной работы 30
Глава 1. Проблемы общей части трудового права и пути их решения 31
§ 1. Предмет правового регулирования 31
§ 2. Метод правового регулирования трудовых отношений 46
§ 3. Система трудового права 48
§ 4. Функции трудового права 49
§ 5. Структура трудового права 65
§ 6. Особенности трудовых правоотношений 66
§ 7. Особенности следующих видов деятельности: правотворческой, правоприменительной, правоохранительной, экспертно-консультационной, организационно-управленческой, научно-исследовательской, педагогической 72
§ 8. Состояние нормативно-правового регулирования в сфере труда 46 74
§ 9. Судебная практика. Основные начала Трудового законодательства 76
1. Цели и задачи трудового законодательства (Ст. 1 ТК РФ) 76
2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Ст. 2 ТК РФ) 77
3. Запрещение дискриминации в сфере труда (Ст. 3 ТК РФ) 80
4. Запрещение принудительного труда (Ст. 4 ТК РФ) 107
5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (Ст. 5 ТК РФ) 112
6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов российской федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно Связанных с ними отношений (Ст. 6 ТК РФ) 116
7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Ст. 8 ТК РФ) 121
8. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке (Ст. 9 ТК РФ) 134

9. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (Ст. 1 1 ТК РФ) 140
Конец ознакомительного фрагмента. 141

# Шкатулла В.И., В.В. Надвикова Трудовое право Учебник для магистратуры. В двух частях. Часть 1

## Предисловие

Эйнштейн говорил: «Как это чудесно, когда тебе открывается единая природа комплекса явлений, которые при непосредственном чувственном восприятии кажутся совершенно независимыми друг от друга»[1]. Подготовка магистра отличается от подготовки бакалавра тем, что магистр должен представлять единую природу комплекса явлений, образованных сферой труда. Из чего он состоит? Во-первых, это знание и понимание всех общественных отношений, которые регулируют нормы права. Во-вторых, это все нормы права, эффективность каждой из них, особенности их выражения в статьях трудового кодекса. Правила поведения или нормы права называют то, что должно быть. Представление о фактическом состоянии сферы труда дают следующие источники: статистические данные; материалы проверок состояния законодательства, ежегодные доклады об осуществлении и эффективности федерального, регионального, муниципального надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и надзора в сфере социальной защиты населения; судебная практика; данные работодателей и профсоюзов. Кроме того, это материалы, полученные с помощью социологических исследований, осуществляемых в рамках социологии права. Эти исследования могут проводить и магистры. Отсутствие данных социологических исследований создает пробел в информации о трудовой сфере. При Федеральном собрании целесообразно создать институт социологии права, который бы и накапливал эту информацию.

Магистр по направлению подготовки 030900 Юриспруденция должен быть подготовлен к решению следующих профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью магистерской программы и видами профессиональной деятельности:

а) правотворческая деятельность: подготовка нормативных правовых актов;

б) правоприменительная деятельность:

– обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм,

– составление юридических документов;

в) правоохранительная деятельность:

– обеспечение законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства,

– охрана общественного порядка,

– защита частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности,

– предупреждение, пресечение, выявление, раскрытие и расследование правонарушений,

– защита прав и законных интересов граждан и юридических лиц;

г) экспертно-консультационная деятельность:

– оказание юридической помощи, консультирование по вопросам права,

– осуществление правовой экспертизы нормативных правовых актов;

д) организационно-управленческая деятельность:

– осуществление организационно-управленческих функций;

---

[1] См.: *Зелиг К.* Альберт Эйнштейн. – М., 1964. – С. 45.

е) научно-исследовательская деятельность:

– проведение научных исследований по правовым проблемам,

– участие в проведении научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

ж) педагогическая деятельность:

– преподавание юридических дисциплин,

– осуществление правового воспитания.

Всем известно, что учебник – книга, содержащая систематическое изложение знаний в определенной области и используемая как в системе образования, так и для самостоятельного обучения. Представленный учебник содержит систематические сведения о состоянии трудовых отношений и включает 13 глав: 6 глав в первой части и 7 – во второй.

Для того чтобы освоить специальность «Трудовое право», необходимо изучить, как должны функционировать и развиваться трудовые отношения. Представление об этом дает изучение трудового законодательства на уровне бакалавриата. Это **первый уровень**[2] постижения трудового права. Он дает знание о том, каким должен быть правовой порядок в сфере труда[3]. Этих знаний недостаточно для того, чтобы стать полноценным специалистом в области трудового права. Для этого необходимо на **втором уровне** постижения трудового права в магистратуре изучить реальное состояние трудовых отношений и трудовых правоотношений, которые объективно (реально) отражают сферу труда. Эти знания можно получить, изучив судебную практику и практику правоприменения работодателями, государственными и муниципальными органами управления трудом[4].

На **третьем уровне** изучения трудового права (в аспирантуре) необходимо решать конкретные задачи обеспечения функционирования и развития трудового права[5].

На **четвертом уровне** изучения трудового права (в докторантуре) необходимо решать сущностные вопросы функционирования и развития трудового права.

Студенты при изучении курса по каждой теме должны познакомиться со всеми научными школами в области трудового права.

В каждой главе приводится список ученых, занимавшихся или занимающихся этой проблематикой. В учебнике невозможно перечислить взгляды, правовые позиции перечисленных авторов. Учебник является организатором самостоятельной работы студентов. По каждой главе студенты должны написать несколько эссе по следующим темам: сравнение позиций правовых школ по теме главы; сравнение правовых позиций разных авторов, указанных студенту преподавателем или выбранных им самостоятельно.

Анализируя судебную практику, правовые позиции судов, необходимо выполнить следующую работу:

1. Составить список всех статей, которые были нарушены.

2. Проанализировать статьи из списка в поисках дефекта нормы права: их цели и задачи, функции, структуру, качество записи прав и обязанностей, в том числе и однозначность используемых понятий.

3. Предложить меры, предотвращающие названные правонарушения.

4. Назвать все права, обязанности, которые были нарушены, и назвать причину нарушений.

---

[2] *Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.* Трудовое право: Учебник для бакалавров. – М.: Прометей, 2019. – 584 с.

[3] Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 декабря 2016 г. № 1511 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

[4] Там же.

[5] Специальность ВАК: 12.00.05. Трудовое право; право социального обеспечения.

Среди авторов учебника работа распределена следующим образом: В.И. Шкатулла – главы 1–9, В.В. Надвикова – главы 10–12, Н.С. Маркин – глава 13.

Курс трудового права может иметь как максимальное количество часов (100 часов общая часть и 220 часов особенная часть) так и сокращенный (8 часа общая часть и 24 часа особенная часть). Учебник позволят проводить три вида аудитолрных занятий: лекции, практические занятия и дискуссии). В лекцию рекомендуется включать три части: теории перечисленных авторов на тему лекции; вторая часть состояние правоприменения; третья часть-судебная практика. Перечисляя теории авторов, обоснуйте почему и отчего помыслены эти идеи.

# Вступительная статья

## Настоящее и будущее труда, в том числе и трудового права в первой половине XXI века

*Сведи к необходимостям всю жизнь, и человек сравняется с животным.*
***Уильям Шекспир***

Многие социальные теории устанавливают, что главной, определяющей подсистемой системы «общество» является общественный труд. Общественные функции труда многообразны: 1) труд как способ удовлетворения человеческих потребностей (это первая и важнейшая функция труда, с которой начинается общественное бытие человека); 2) труд как созидатель общественного богатства (деятельность, посредством которой человек контролирует обмен веществ между собой и природой); 3) труд как творец общества и фактор общественного прогресса (труд лежит в основе всякого общественного развития); 4) труд как создатель человека (человек развивает и самого себя); 5) труд как сила, прокладывающая человечеству путь к свободе (свободотворческая функция труда, которая обеспечивает безграничное развитие человечества).

Потребность в труде является одной из основных потребностей человека наряду с потребностями в благах, знании и т. д. Потребность в труде как творческом акте выступает как способ самовыражения. Удовлетворение этой потребности – источник человеческого достоинства и высшей радости.

Развитие человека через его ограничение – особенность капиталистической системы труда. Ограниченная в своих проявлениях человекотворческая функция труда при капитализме реализуется таким образом, что в каждом из людей культивируется лишь часть заложенных в нем сущностных сил («частичный», «абстрактный индивид»). Капитализм порождает социальную мобильность индивидов. Содержание труда образуют два компонента: технико-организационное содержание труда и социально-экономическое содержание труда.

В первой половине XXI века происходят очередные изменения в сфере труда. Основными их причинами становится роботизация рабочих мест. Рабочие места замещаются роботами с искусственным интеллектом. Роботизация является элементом четвертной индустриальной революции[6]. **Первой** индустриальной революцией стало повсеместное использование паровых машин. **Второй** индустриальной революцией стало широкое использование электричества. В последние десятилетия XX века началась **третья революция,** состоящая во внедрении компьютеров и информационных технологий. **Четвертая** индустриальная революция – это продолжение «цифровой» революции, новый ее этап, на котором техника начинает вытеснять человека из определенных видов деятельности.

Юристы, философы, экономисты, футурологи, социологи спорят о том, какими станут государство, семья, образование, труд, социальное обеспечение, человек в ближайшие десятилетия. Всем понятно, что изменения принимают революционный характер. Очевидно, что четвертая революция будет иметь как положительные, так и отрицательные последствия.

[6] *Шваб Клаус*. Четвертая промышленная революция. – М.: Эксмо, 2016.

# Оценка всемирным банком изменений характера труда в 2019 году в мире [7]

## Предисловие

Сегодня, когда мировая экономика находится на подъеме, а бедность – на самом низком за обозримый период истории уровне, очень легко впасть в самоуспокоенность и упустить из виду тревожные вызовы. Среди самых серьезных из них – **будущее мира труда –** проблема, ставшая предметом рассмотрения в «Докладе о мировом развитии 2019». «Машины отберут у нас работу». Люди страшатся этого не одну сотню лет – по крайней мере, с тех пор, как в начале XVIII века было переведено на промышленные рельсы ткачество; это позволило поднять производительность, но в то же время породило опасения, что тысячи работников окажутся на улице. Инновации и технический прогресс нарушили прежний порядок вещей, **но тех, чье благосостояние от этого выросло, оказалось больше, чем проигравших.** Однако сегодня, когда инновации внедряются все быстрее, а технологии влияют на все стороны нашей жизни, вновь нарастает ощущение неопределенности. Мы знаем, что **роботы** берут на себя выполнение тысяч рутинных операций и могут вытеснить множество низкоквалифицированных рабочих мест в развитых и развивающихся странах. Одновременно с этим передовые технологии открывают новые возможности, создавая условия для появления новых и преобразованных рабочих мест, наращивая производительность и повышая эффективность предоставления общественных услуг. Думая о масштабах проблем, которые предстоит решить, чтобы подготовиться к будущему миру труда, важно понимать, что многим из нынешних учеников начальных школ предстоит, когда они вырастут, работать по специальностям, которых сегодня даже не существует. Именно поэтому в Докладе подчеркивается основополагающая роль человеческого капитала в решении этой проблемы, которая по самой сути своей не допускает простых и прескриптивных (предписывающих) решений. Многие специальности уже сегодня требуют, а еще больше специальностей потребуют в ближайшем будущем комплекса особых навыков – владения технологиями, умения решать проблемы, критического мышления, равно как и навыков межличностного общения, таких как упорство, готовность к сотрудничеству и умение сопереживать. Уходят в прошлое времена, когда десятилетиями можно было работать по одной и той же специальности или в одной и той же компании. В условиях «экономики свободного заработка» работникам на протяжении их трудовой жизни придется, по всей видимости, заниматься самыми разными «подработками», а это значит, что в течение всей жизни им придется учиться. Темпы внедрения инноваций будут и далее нарастать, и развивающимся странам для обеспечения своей конкурентоспособности в экономике будущего необходимо будет действовать быстро. Чтобы использовать преимущества новых технологий и смягчать наиболее острые из порождаемых ими проблем, придется «с ощущением совершенной неотложности» осуществлять инвестиции в своих граждан – прежде всего, в образование и здравоохранение, которые являются краеугольным камнем человеческого капитала. Но сегодня огромное число стран таких критически важных капиталовложений не осуществляют. Цель Проекта развития человеческого капитала – помочь исправить эту ситуацию. В Докладе подробно рассматривается новый **Индекс человеческого капитала,**

[7] Обзор. Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Группа Всемирного банка, объединяющая 189 стран-членов, персонал из более чем 170 стран и представительства в более чем 130 местах, является уникальным глобальным партнерством: пять учреждений работают над устойчивыми решениями, которые сокращают бедность и способствуют общему процветанию в развивающихся странах.

который измеряет последствия пренебрежения инвестициями в человеческий капитал с точки зрения снижения производительности следующих поколений работников. Проведенный авторами доклада анализ показывает, что в странах с самыми низкими на данный момент уровнями инвестиций в человеческий капитал производительность работников будущего поколения будет на треть или даже наполовину ниже, чем могла бы быть, если бы люди были совершенно здоровы и получали качественное образование.

Для адаптации к изменению характера труда также требуется переосмысление общественного договора. Миру необходимы новые способы инвестиций в людей и их защиты, каков бы ни был статус их занятости. При этом четверо из каждых пяти жителей развивающихся стран никогда не знали, что значит жить, имея социальную защиту. Учитывая, что два миллиарда человек уже работают в «неформальной экономике», не будучи защищенными ни стабильным заработком, ни социальными пособиями, ни благами образования, новые модели трудовой деятельности обостряют проблему, которая возникла задолго до последней волны технологических сдвигов. Доклад призывает правительства проявлять большую заботу о своих гражданах и обеспечить единый гарантированный минимальный уровень социальной защиты. Для этого потребуется провести надлежащие реформы, например, отменить необоснованные субсидии, повысить эффективность нормативного регулирования рынка труда и пересмотреть в глобальном масштабе политику в сфере налогообложения. **Инвестиции в человеческий капитал – это задача, которая должна решаться не только министрами здравоохранения и образования; она должна также стать высшим приоритетом для глав государств и министров финансов.** Проект развития человеческого капитала познакомит разработчиков политики с реальным положением дел, а Индекс не позволит им игнорировать эти сведения. Доклад о мировом развитии за 2019 год уникален с точки зрения его транспарентности. Прозрачность является всеобъемлющей характеристикой. Она реализуется через выстраивание политик, процедур и выработку практик, которые позволяют гражданам иметь доступ к информации, которой распоряжается власть (общественная или организационная), возможность использования этой информации, обеспечивает ее понимание ими, и эта информация должна быть насыщена и контролируема. Для реализации целей прозрачности необходимо также, чтобы был выстроен механизм обратной связи от общества к власти. Впервые с 1978 года, когда Всемирный банк начал публиковать ДМР, в процессе работы над Докладом еженедельно выкладывали в Интернет его обновленный проект, чтобы общественность могла с ним ознакомиться. За семь с лишним месяцев авторы доклада получили тысячи замечаний и предложений от специалистов-практиков по проблемам развития, государственных должностных лиц, ученых и читателей со всего мира.

*Джим Ен Ким Президент Группа Всемирного банка*

В мировой истории еще не было периода, когда человечество не испытывало бы страха перед тем, куда его может завести способность придумывать нечто новое. В XIX веке Карл Маркс указывал, что «машина действует не только как могущественный конкурент, постоянно готовый сделать наемного рабочего «избыточным». Она становится самым мощным боевым орудием для подавления стачек». Джон Мейнард Кейнс в 1930 году предупреждал о том, что технологии влекут за собой массовую безработицу. Вместе с тем инновации коренным образом изменили качество жизни. Растет ожидаемая продолжительность жизни, широкое распространение получают базовые услуги здравоохранения и образования, увеличиваются доходы большинства людей. По данным последнего обследования «Евробарометра», три четверти граждан Европейского Союза, который по образу жизни является мировой сверхдержавой, уверены, что для их рабочих мест новые технологии являются благом. Две трети утверждают, что новые технологии благотворно влияют на общество и еще больше улучшают качество жизни. Несмотря на этот оптимизм, тревоги по поводу будущего сохраняются. Жителей раз-

витых стран беспокоит масштабное воздействие новых технологий на занятость. Они считают, что рост неравенства, усугубляющийся формированием «экономики свободного заработка» (в рамках которой организации заключают краткосрочные трудовые договоры с самостоятельно занятыми работниками), способствует неуклонному ухудшению условий труда. Однако, если учесть все факторы, можно заключить, что этот вызывающий беспокойство сценарий не имеет под собой оснований. Действительно, в некоторых развитых странах и странах со средним уровнем дохода происходит сокращение рабочих мест в обрабатывающей промышленности вследствие автоматизации. Больше других рискуют оказаться не у дел работники, выполняющие типовые, поддающиеся «кодификации» трудовые операции. Однако современные технологии открывают возможности для создания новых рабочих мест, повышения производительности и оказания эффективных общественных услуг. Благодаря передовым технологиям в процессе внедрения инноваций возникают новые отрасли и новые специальности.

Участники опросов полагают, что новые технологии улучшают состояние экономики, настроения в обществе и качество жизни в Европе[8].

Можно выделить некоторые отличительные черты нынешнего витка технического прогресса. Цифровые технологии позволяют компаниям быстро наращивать или сокращать масштабы своей деятельности, размывая границы компаний и бросая вызов прежним моделям производства. Новые бизнес-модели, такие как цифровые платформы, стремительно вырастают из новичков на местных рынках в гигантов мирового масштаба, зачастую располагая минимумом материальных активов или кадров. Появление этой новой формы производственной организации ставит вопросы стратегического характера, касающиеся конфиденциальности, конкуренции и налогообложения. Виртуальный характер производственных активов ограничивает возможности правительств собирать государственные доходы. Благодаря торговым платформам небывало широкий круг людей как никогда быстро ощущает эффект новых технологий. Все, что нужно людям и компаниям для торговли товарами и услугами через онлайновые платформы, – это широкополосная связь. Такая модель «максимального масштаба при минимальной массе» открывает экономические возможности для миллионов людей, живущих за пределами промышленно развитых стран и даже промышленных районов. Изменение спроса на трудовые навыки касается и этих людей. В странах с развитой и формирующейся рыночной экономикой автоматизация повышает ценность когнитивных навыков высшего порядка. Чтобы максимально использовать эти вновь возникающие экономические возможности, необходимо, прежде всего, осуществлять инвестиции в человеческий капитал. На рынках труда все большее значение приобретают навыки трех типов: развитые когнитивные навыки, например, комплексного решения проблем, социально-поведенческие навыки, например работы в команде, и сочетания навыков, которые предопределяют способность к адаптации, например логическое мышление и уверенность в собственных силах. Для формирования таких навыков необходимы прочный фундамент в виде человеческого капитала и обучение на протяжении всей жизни. Таким образом, закладываемый в раннем детстве фундамент в виде человеческого капитала приобретает еще более важное значение. Однако правительства развивающихся стран не считают развитие детей раннего возраста первоочередной задачей, а обучение в основной школе оказывает на человеческий капитал воздействие, далекое от оптимального. В этом исследовании впервые представлен разработанный Всемирным банком **новый Индекс человеческого капитала,** который демонстрирует взаимосвязь между инвестициями в здоровье и образование и производительностью будущих работников. Например, переход из 25-го в 75-й процентиль Индекса обеспечивает дополнительный прирост экономики на 1,4 % ежегодно в течение 50 лет. Создание рабочих мест в официальном

[8] Источник: авторский коллектив ДМР-2019 на основании данных Special Eurobarometer 460, “Attitudes towards the Impact of Digitization and Automation on Daily Life”, Question 1, European Commission, 2017.

секторе экономики – это наиболее эффективная политика, соответствующая осуществляемой Международной организацией труда **Программе достойного труда** и позволяющая пользоваться преимуществами технического прогресса. Во многих развивающихся странах большинство работников по-прежнему заняты малопроизводительным трудом, зачастую в неформальном секторе, где новые технологии практически не используются. Дефицит качественных рабочих мест в частном секторе оставляет талантливой молодежи мало возможностей для того, чтобы заниматься оплачиваемым наемным трудом. Высококвалифицированные выпускники университетов составляют сегодня в странах Ближнего Востока и Северной Африки почти **30 %** всех безработных. Расширение возможностей для обучения взрослых позволяет тем, кто давно закончил школу, приобрести новые навыки, соответствующие изменяющемуся спросу на рынке труда. Необходимы и инвестиции в инфраструктуру. Наиболее очевидны в этом плане инвестиции в обеспечение дешевого доступа в Интернет для тех жителей развивающихся стран, которые пока такого доступа не имеют. Не менее важны и инвестиции в дорожную, портовую и муниципальную инфраструктуру, необходимые компаниям, правительствам и людям для того, чтобы в полной мере использовать потенциал новых технологий. Адаптация к рабочим местам нового поколения требует социальной защиты. Восемь из каждых десяти жителей развивающихся стран не получают социальной помощи, а шесть из десяти трудятся в неформальном секторе и не обеспечены страхованием. Даже в развитых странах модель страхования на основе отчислений от заработной платы все чаще ставится под вопрос формами трудовых отношений, выходящими за рамки типовых трудовых договоров. Что же представляют собой некоторые новые способы защиты людей? Один из вариантов – это установление достаточного для общества минимального уровня социальной защиты, позволяющего человеку получать помощь независимо от статуса занятости. Такой моделью, предусматривающей как обязательное, так и добровольное социальное страхование, можно охватить гораздо больше людей. Эффективность системы социальной защиты можно повысить, расширив ее общий охват с тем, чтобы под него подпадали прежде всего те члены общества, которые нуждаются в этом в наибольшей степени. Шагом в правильном направлении стала бы оплата труда общинных санитарных работников за счет средств госбюджета. Еще одна возможность – это безусловный базовый доход, однако этот подход еще не прошел проверки практикой, а для бюджетов стран с формирующейся рыночной экономикой он запредельно дорог. Повышение эффективности систем социальной защиты и социального страхования облегчит бремя управления рисками, возлагаемое на нормативное регулирование трудовых отношений. По мере повышения защищенности людей с помощью таких систем в необходимых случаях можно было бы придать более сбалансированный характер регулированию рынка труда, с тем чтобы упростить переход с одной работы на другую.

Чтобы общество могло с выгодой для себя пользоваться возможностями, которые открывают новые технологии, ему необходим новый общественный договор, центральными элементами которого стали бы увеличение инвестиций в человеческий капитал и постепенно расширяющаяся универсальная система социальной защиты. Вместе с тем для социальной интеграции необходимы возможности для бюджетного маневра, а многие развивающиеся страны, для которых характерны недостаточная налогооблагаемая база, масштабный неформальный сектор экономики и неэффективное управление, испытывают дефицит средств. При этом существует немало возможностей для улучшения ситуации, например, за счет более эффективного взимания налогов на имущество в городах или введения акцизов на сахар и табак. Последние, помимо всего прочего, обернутся прямыми выгодами для здоровья. Другими возможными источниками финансирования являются взимание косвенных налогов, реформирование систем субсидий и сокращение масштабов уклонения международных корпораций и, прежде всего, новых платформенных компаний, от налогообложения. На деле сложившаяся в глобальном масштабе традиционная структура налогообложения предоставляет

многонациональным корпорациям возможности для уменьшения налоговой базы и выведения прибыли из-под налогов, т. е. некоторые компании направляют больше прибыли в дочерние структуры, находящиеся в странах с нулевой или низкой ставкой налогообложения, независимо от того, насколько незначителен масштаб ведущейся там коммерческой деятельности. По некоторым оценкам, 50 % полученных за границей совокупных доходов межнациональных компаний декларируется в странах, где эффективная налоговая ставка составляет менее 5 %. Страны с формирующейся рыночной экономикой находятся на гребне технологического сдвига, изменяющего характер труда.

Что бы ни принесло с собой будущее, **инвестиции в человеческий капитал – это беспроигрышная политика, которая готовит людей к решению проблем, с которыми им предстоит столкнуться.**

***Изменения в характере труда*** . В дискуссии об изменении характера труда упор делается на несколько положений общего порядка. Однако лишь некоторые из них верны применительно к странам с формирующейся рыночной экономикой.

**Во-первых,** новые технологии размывают границы компаний, подтверждением чему служит быстрое развитие торговых платформ. Используя цифровые технологии, предприниматели создают глобальные платформенные компании, производственные процессы в которых отличаются от традиционных, предполагающих ввод ресурсов «на входе» и получение готовой продукции «на выходе». Платформенные компании часто генерируют стоимость за счет создания эффекта сети, соединяющей между собой клиентов, производителей и поставщиков, а также упрощения взаимодействия в рамках модели с множеством граней. Цифровые платформы расширяют масштабы своей деятельности быстрее и с меньшими затратами, нежели традиционные компании. IKEA – шведская компания, созданная в 1943 году, – на протяжении первых 30 лет работала исключительно на отечественном рынке и лишь затем начала свое продвижение в Европу. Более 70 лет спустя ее общемировая годовая выручка достигла 42 млрд долл. США. А китайскому конгломерату Alibaba удалось, опираясь на цифровые технологии, за два года довести количество своих клиентов до 1 млн, а за 15 лет – объединить на своей платформе свыше 9 млн торговцев, ведущих бизнес через Интернет, и довести годовой оборот до 700 млрд долл. США. Между тем «платформенные» компании, такие как Flipkart в Индии и Jumia в Нигерии, находятся на подъеме во всех странах. Однако с развитием интегрированных виртуальных торговых платформ возникают вопросы стратегического характера глобального масштаба, касающиеся конфиденциальности, конкуренции и налогообложения.

**Во-вторых**, новые технологии преобразуют набор навыков, необходимых для работы. Снижается спрос на менее квалифицированных работников, функции которых можно перепоручить машинам. В то же время растет спрос на развитые когнитивные, социально-поведенческие навыки, а также на сочетания навыков, предопределяющих способность к адаптации. Эта тенденция, уже очевидная в развитых странах, начинает проявляться и в некоторых развивающихся странах. Так, например, в Боливии доля занятых высококвалифицированным трудом выросла с 2000 по 2014 год на 8 процентных пунктов. В Эфиопии этот показатель вырос на 13 процентных пунктов. Об этих изменениях свидетельствует не только замещение старых рабочих мест новыми, но и появление новых требований к профессиональной квалификации для работы по существующим специальностям.

**В-третьих,** картина роботов, вытесняющих людей с рабочих мест, удручает. Вместе с тем угроза, которую новые технологии представляют для рабочих мест, преувеличена – история уже не раз преподносила этот урок. Данные об общемировой занятости в промышленности попросту не подтверждают этих опасений. Количество рабочих мест в промышленности в развитых странах сократилось, однако развитие промышленного сектора в Восточной Азии более чем восполнило такое сокращение. Сокращение в последние два десятилетия занятости в промышленности во многих странах с высоким уровнем дохода – это тщательно изученная

тенденция. Так, к числу стран, в которых уровень занятости в промышленности снизился по сравнению с 1991 годом на 10 и более процентов, относятся Испания, Португалия и Сингапур. Это изменение отражает переход от занятости в промышленности к занятости в сфере услуг. В других регионах мира, напротив, показатели занятости в промышленности, прежде всего обрабатывающей, остаются стабильными. В странах с низким уровнем дохода доля экономически активного населения, занятого в промышленности, в период с 1991 по 2017 год оставалась неизменной, составляя около 10 %. Стабильной оставалась и ситуация в странах с уровнем дохода выше среднего – здесь этот показатель составляет около 23 %. В странах с уровнем дохода ниже среднего в тот же период наблюдался рост доли экономически активного населения, занятого в промышленности, – с 16 % в 1991 году до 19 % в 2017 году. Этот рост может быть связан с одновременным воздействием двух факторов – открытой торговли и повышения доходов, благодаря которым увеличивается спрос на товары, услуги и технологии. В некоторых развивающихся странах доля занятости в промышленном секторе растет. Например, во Вьетнаме этот показатель вырос с 9 % в 1991 году до 25 % в 2017 году. В Лаосской Народно-Демократической Республике доля занятых в промышленном секторе за тот же период выросла с 3 до 10 %. Эти страны повысили качество своего человеческого капитала и вывели на рынок труда высококвалифицированную молодежь, которая наряду с применением новых технологий модернизирует промышленное производство.

Доля занятых в промышленности снижается на Западе и повышается на Востоке, однако общая численность рабочей силы во всем мире растет.

В результате показатели занятости в промышленном секторе в Восточной Азии продолжают расти, тогда как в других развивающихся странах они остаются стабильными. Рост спроса на промышленные изделия и, соответственно, на труд в промышленном секторе, определяется двумя факторами. С одной стороны, удешевление транспортного сообщения и связи влечет за собой рост объемов капиталоемкого экспорта из развитых стран и трудоинтенсивного экспорта из стран с формирующейся рыночной экономикой. С другой стороны, рост доходов ведет к увеличению потребления существующих продуктов и спроса на новые.

**В-четвертых,** во многих развивающихся странах большое число работников по-прежнему занято малопроизводительным трудом, зачастую в компаниях неформального сектора, доступ которых к новым технологиям невысок. Показатели неформальной занятости в последние два десятилетия остаются высокими, несмотря на улучшение нормативно-правовых условий для ведения бизнеса. Так, доля работников, занятых в неформальном секторе, достигает в некоторых странах с формирующейся рыночной экономикой 90 %. В целом в этих странах в неформальном секторе экономики занято примерно две трети рабочей силы. Показатели неформальной занятости остаются на удивление стабильными, несмотря на рост экономики и изменение характера труда. Так, например, в Перу, несмотря на все внимание, уделяемое этой проблеме, в течение последних 30 лет уровень неформальной занятости оставался постоянным, составляя примерно 75 %. В странах Африки к югу от Сахары показатель неформальной занятости в период с 2000 по 2016 год составлял в среднем примерно 75 % от общего количества работающих. В Южной Азии он повысился с в среднем 50 % в 2000-е годы до 60 % в 2010–2016 годах. Неформальная занятость и отсутствие социальной защиты работников остаются наиболее острыми проблемами в странах с формирующейся рыночной экономикой.

**В-пятых,** технологии и, в частности, социальные сети, влияют во многих странах на восприятие усиливающегося неравенства. Люди всегда стремились повышать качество своей жизни и участвовать в экономическом росте, свидетелями которого они являются. Возможность соприкоснуться благодаря социальным сетям и другим цифровым средствам связи с разными, зачастую принципиально различными стилями жизни и возможностями только усиливает это чувство. Там, где устремления сочетаются с возможностями, налицо благоприятные условия для устойчивого экономического роста в интересах всех слоев населения. Но в усло-

виях неравенства возможностей или несоответствия существующих рабочих мест приобретенным навыкам следствием разочарования могут стать миграция или фрагментация общества. Кризисные ситуации с беженцами в Европе, бегущие от войны мигранты из Сирийской Арабской Республики и «арабская весна» – все это очевидные проявления такого восприятия. Вместе с тем это восприятие не подтверждается данными о неравенстве доходов в развивающихся странах. Уровень неравенства в большинстве стран с формирующейся рыночной экономикой за последнее десятилетие снизился или оставался неизменным. **В период с 2007 по 2015 год в 37 из 41 такой страны уровень неравенства, измеряемый коэффициентом Джини, снизился или не претерпел изменений.** Уровень неравенства вырос в четырех странах с формирующейся рыночной экономикой – Армении, Болгарии, Камеруне и Турции. В Российской Федерации в период с 2007 по 2015 год коэффициент Джини, измеряющий уровень неравенства, снизился с 42 до 38. С 2008 по 2015 год доля дохода самых состоятельных 10 % населения (определяемых по доходу до вычета налогов) снизилась с 52 до 46 %. За тот же период выросла доля занятости в небольших компаниях, в результате чего в них повысился и уровень заработной платы по сравнению с аналогичным показателем для более крупных компаний. Но тому факту, что уровень неравенства доходов, вопреки ощущениям, не растет, не приходится особенно радоваться, тем более, если учесть, что 2 млрд человек по всему миру заняты в неформальном секторе экономики, где столь многие лишены какой-либо защиты. В странах с низким уровнем дохода социальное страхование практически отсутствует, и даже в странах с уровнем дохода выше среднего им охвачены лишь 28 % беднейших жителей.

Что могут предпринять правительства? Анализ позволил выявить следующие возможные направления деятельности правительств:

• осуществлять инвестиции в человеческий капитал, прежде всего в обучение детей дошкольного возраста, чтобы сформировать у них в дополнение к основным когнитивные и социально-поведенческие навыки более высокого порядка;

• повышать эффективность социальной защиты. Решить эту проблему позволит установление гарантированного минимального уровня надежной социальной защиты и укрепление системы социального страхования, дополненное реформой нормативной базы рынка труда в некоторых странах с формирующейся рыночной экономикой;

• выделять бюджетные средства на государственное финансирование наращивания человеческого капитала и укрепления социальной защиты. Налоги на имущество в больших городах, акцизы на сахар и табак, налоги на выбросы углерода – это лишь некоторые возможности повышения государственных доходов. Еще одна такая возможность – искоренить схемы ухода от налогов, которые многие компании используют для повышения своей прибыли. Правительства могут оптимизировать свою налоговую политику и повысить качество налогового администрирования, чтобы повысить доходы, не прибегая к повышению ставок налогообложения. Наиболее значимые инвестиции, которые люди, компании и правительства могут осуществить в условиях изменения характера труда, – это инвестиции в наращивание человеческого капитала. Для экономического выживания необходим базовый уровень человеческого капитала, в том числе навыки грамотности и счета. Повышение роли новых технологий в жизни и предпринимательской деятельности означает, что любой труд (в том числе и низкоквалифицированный) требует когнитивных навыков более высокого порядка. Роль человеческого капитала повышается и за счет роста спроса на социально-поведенческие навыки. Работников тех профессий, в основе которых лежит межличностное общение, не так-то просто заменить машинами. Однако, чтобы преуспеть в такой работе, необходимо обладать прочными социально-поведенческими навыками, которые приобретаются человеком в раннем возрасте и совершенствуются на протяжении всей его жизни. Человеческий капитал важен, потому что в настоящее время способность к адаптации растет в цене. Решения этой проблемы существуют. Например, чтобы подготовиться к изменению характера труда, страны должны резко нарас-

тить инвестиции в развитие детей дошкольного возраста. Это один из самых эффективных способов формирования ценных навыков, которые будут востребованы в будущем на рынках труда. Страны могут также наращивать человеческий капитал, добиваясь, чтобы обучение в школе было результативным. Существенная корректировка навыков в соответствии с запросами, предъявляемыми изменяющимся характером труда, может, по всей видимости, осуществляться и за рамками обязательного обучения и официальной занятости. Страны могут, например, более эффективно использовать высшее и среднее специальное образование и профессиональную переподготовку взрослых. Одной из причин, по которым правительства не инвестируют средства в человеческий капитал, является отсутствие политических стимулов. В открытом доступе редко можно увидеть данные, свидетельствующие о том, что системы здравоохранения и образования создают человеческий капитал. Этот дефицит данных препятствует поиску эффективных решений, ослабляет стремление к исправлению ситуации и подрывает способность граждан добиваться подотчетности властей. Проект Всемирного банка по развитию человеческого капитала, описание которого приводится в этом Докладе, разработан с целью восполнения недостатка политических стимулов и создания побудительных мотивов для инвестиций в человеческий капитал. Системы социальной помощи и социального страхования также нуждаются в адаптации в условиях изменения характера труда. Концепция поступательного обеспечения универсального охвата могла бы стать руководящим принципом для включения в систему социального страхования большего числа людей, особенно занятых в неформальном секторе экономики. После создания прочной системы социальной защиты гибкое регулирование трудовых отношений облегчает переход с одной работы на другую. Нынешний общественный договор нарушен в большинстве стран с формирующейся рыночной экономикой и представляется все более устаревающим в некоторых развитых странах. В новом общественном договоре необходимо предусмотреть инвестиции в человеческий капитал, которые давали бы людям больше возможностей найти более достойную работу. Это улучшит перспективы будущей занятости для сегодняшних новорожденных или школьников. Каким образом правительства могут привлечь дополнительные средства, необходимые для инвестиций в человеческий капитал и продвижения к социальной интеграции? Доля налоговых поступлений в бюджетах стран с низким уровнем дохода в два раза меньше, чем в странах с высоким уровнем дохода. Инвестиции в человеческий капитал, базовую социальную защиту (включая услуги общинных санитарных работников в некоторых развивающихся странах) и создание производственных возможностей для молодежи могут обойтись бюджету примерно в 6–8 % валового внутреннего продукта (ВВП). Это амбициозная цель. Вместе с тем повышение налоговых поступлений должно происходить одновременно с повышением эффективности предоставления общественных услуг. Если этого не произойдет, то повышение налоговых ставок будет только усиливать общественное недовольство. По всей вероятности, бóльшую часть необходимых бюджетных средств обеспечат совершенствование налогового администрирования и изменения в политике, касающиеся прежде всего налога на добавленную стоимость и расширения налоговой базы.

Страны Африки к югу от Сахары могли бы получать дополнительные доходы, эквивалентные в среднем 3–5 % своего ВВП, проведя реформы, направленные на повышение эффективности их нынешних систем налогообложения. Дополнительные доходы могут дать отмена налоговых льгот и переход на единую ставку налога на добавленную стоимость. В Коста-Рике и Уругвае такие доходы могут превысить 3 % ВВП. Для финансирования человеческого капитала могут использоваться также другие налоги и накопления. Саудовская Аравия ввела в 2017 году акцизы: 50 % на газированные напитки и 100 % на энергетические напитки, табак и табачные изделия. По некоторым оценкам, эффективная национальная политика тарификации выбросов углерода могла бы принести Исламской Республике Иран, Китаю, России и Саудовской Аравии доход в размере более 6 % их ВВП. Налогообложение недвижимости позволило бы

странам со средним уровнем дохода получать дополнительно 3 %, а бедным странам – 1 % от их ВВП. Необходимо также вести борьбу с применяемыми компаниями и физическими лицами старыми как мир схемами минимизации налогов и уклонения от их уплаты. Четыре из каждых пяти компаний, входящих в список 500 крупнейших промышленных компаний журнала «Fortune», имеют по одной и более дочерних компаний в странах, где, как принято считать, существуют льготные режимы налогообложения для корпораций – часто такие страны называют «налоговыми гаванями». В результате, по некоторым оценкам, ежегодно правительства стран мира недополучают от 100 до 240 млрд долл. США в год, что эквивалентно 4–10 % от общемирового объема налоговых доходов, получаемых в результате налогообложения прибыли корпораций. Все более активный переход бизнеса в цифровой формат создает еще больше возможностей для уклонения от уплаты налогов. Получение дохода от активов новых видов, например, пользовательских данных, еще больше затрудняет понимание того, каким образом или где создается подлежащая налогообложению стоимость. **В первой главе Доклада** рассматривается вопрос о влиянии новых технологий на рабочие места. В некоторых отраслях роботы приходят на смену людям. В других роботы повышают производительность труда работников. А в третьей группе отраслей новые технологии создают рабочие места, поскольку формируют спрос на новые товары и услуги. Такие разнородные последствия внедрения новых технологий делают практически бесполезными экономические прогнозы утраты рабочих мест под воздействием новых технологий. Прогнозы представляют в гипертрофированном виде последствия распространения новых технологий и подстегивают страхи, особенно те, которые испытывают работники со средним уровнем квалификации, занятые рутинным трудом.

Вместе с тем новые технологии изменяют требования к навыкам. С 2001 года доля работающих по специальностям, в которых важную роль играют когнитивные и социально-поведенческие навыки, не связанные с рутинным трудом, выросла в странах с формирующейся рыночной экономикой с 19 до 23 %, а в развитых странах – с 33 до 41 %. Кроме того, в этих странах такие навыки и сочетания разных типов навыков начинают приносить больший доход. Однако появление новых отраслей или задач в противовес упадку традиционных отраслей и рутинных видов труда по мере удешевления технологий будет определяться темпами внедрения инноваций. Пока же на выбор компаний автоматизировать производство или уйти на другие рынки будет влиять то, останется ли стоимость труда в странах с формирующейся рыночной экономикой низкой в сравнении с капиталом.

В **Главе 1 доклада** сформулирована модель изменения характера труда. Одна из отличительных черт нынешней волны технического прогресса заключается в повышении проницаемости границ компаний и ускорении процесса формирования компаний-«суперзвезд». Такие компании оказывают благотворное воздействие на спрос на рабочую силу благодаря увеличению объемов производства и занятости. Они также выступают в качестве крупных интеграционных площадок для молодых инновационных компаний, что зачастую выгодно для небольших предприятий, поскольку дает им выход на более крупные рынки. Однако крупные компании, особенно работающие в цифровой экономике, являются и источником риска. Нормативное регулирование часто запаздывает с решением проблем, создаваемых предприятиями новых типов, работающими в цифровой экономике. Системы антимонопольного регулирования должны также адаптироваться к влиянию, которое эффект сети оказывает на конкуренцию. Во многих отношениях более не выполняют свои задачи и системы налогообложения.

В **Главе 2 доклада** анализируется, как технический прогресс влияет на характер компаний. На уровне экономики в целом наблюдается позитивная корреляция между состоянием человеческого капитала и общим уровнем внедрения передовых технологий. Компании с более высокой долей образованных сотрудников успешнее внедряют инновации. Люди с более весомым человеческим капиталом получают более существенные экономические выгоды от новых

технологий. Напротив, там, где технологические прорывы происходят на фоне недостаточности человеческого капитала, существующий общественный порядок может быть подорван.

В **Главе 3 доклада** анализируется взаимосвязь между накоплением человеческого капитала и будущим мира труда и более подробно рассматривается вопрос о том, почему правительствам необходимо осуществлять инвестиции в человеческий капитал и почему они часто этого не делают. В Главе 3 также представлен новый проект Всемирного банка – Проект развития человеческого капитала. Чтобы повысить эффективность разработки и осуществления политики, требуется иметь больше информации и более точно измерять базовый человеческий капитал – даже там, где наблюдается полная готовность инвестировать в него. Проект состоит из трех компонентов:

– глобального стандарта для сопоставления – Индекса человеческого капитала;

– программы измерений и исследований для сбора информации, необходимой для принятия мер политики;

– программы поддержки страновых стратегий ускоренного привлечения инвестиций в человеческий капитал. Индекс позволяет измерить объем человеческого капитала, который родившийся в 2018 году ребенок может рассчитывать накопить к моменту окончания средней школы, с поправкой на риск, связанный с ненадлежащим качеством здравоохранения и образования в этом же году в стране, где он родился. Иными словами, Индекс измеряет производительность следующего поколения работников в сравнении с эталонным уровнем полного образования и полноценного здоровья. Так, например, во многих системах образования год обучения в школе обеспечивает получение лишь доли возможного объема знаний. В **Главе 3** доклада представлены сопоставления по 157 странам мира.

Обновление и адаптация навыков – это непрерывный процесс, частично происходящий за пределами системы обязательного образования и официальной занятости. Но где именно? Отвечая на этот вопрос, авторы рассматривают в **Главе 4 доклада** три этапа, на которых люди приобретают конкретные навыки, востребованные изменяющимся характером труда, – раннее детство, высшее и среднее специальное образование и обучение взрослых вне рамок их профессиональной деятельности. Инвестиции в детей в раннем возрасте, в том числе в питание, охрану здоровья, защиту и образование, закладывают прочные основы для приобретения в будущем когнитивных и социально-поведенческих навыков более высокого порядка. Еще в дородовой период и вплоть до достижения ребенком 5-летнего возраста его мозг в наибольшей степени готов учиться на опыте. Те, кто приобрел такие навыки в раннем детстве, в дальнейшей жизни оказываются более устойчивыми к возможным потрясениям. Высшее и среднее специальное образование дает человеку еще одну возможность приобрести общие когнитивные навыки более высокого порядка, такие как навыки комплексного решения проблем, критическое мышление и развитые коммуникативные навыки: они играют важную роль в условиях изменения характера труда, но не могут быть получены только в школе. Что касается нынешнего контингента работников, особенно тех из них, кто не имеет возможности вернуться в школу или вуз, то переподготовка и повышение квалификации тех, кто не учится и не работает в официальном секторе, должны стать составной частью мер по противодействию дестабилизации рынка труда, вызванной внедрением новых технологий. Но лишь в редких случаях программы обучения взрослых правильно подходят к решению этой проблемы. Взрослые люди сталкиваются с рядом сложностей, которые снижают эффективность традиционных подходов к обучению. Здесь необходимы более точный анализ и оценка предназначенных для взрослых программ обучения наряду с повышением качества разработки и осуществления этих программ. В **Главе 4 доклада** эта проблема рассматривается более подробно. Трудовая деятельность является следующим после школы этапом приобретения человеческого капитала.

В **Главе 5 доклада** дается оценка того, насколько успешно страны формируют человеческий капитал в процессе трудовой деятельности. В развитых странах труд дает бóльшую

отдачу, нежели в странах с формирующейся рыночной экономикой. В такой стране работнику с большей долей вероятности, нежели работнику в стране с развитой экономикой, придется заниматься ручным трудом, связанным в значительной степени с физическими нагрузками. Каждый последующий год работы по профессии, связанной с умственным трудом, повышает заработную плату на 3 %, тогда как для профессий, связанных с физическим трудом, этот показатель составляет 2 %. Трудовая деятельность предоставляет возможность постоянного приобретения новых навыков по окончании школы, однако в странах с формирующейся рыночной экономикой такие возможности довольно редки. Правительства могут повышать отдачу от трудовой деятельности, создавая в официальном секторе рабочие места для бедных. Для этого они могут обеспечивать благоприятные условия для ведения бизнеса, вкладывать средства в обучение взрослых людей навыкам предпринимательства и расширять доступ к технологиям. Для женщин отдача от трудовой деятельности оказывается значительно более низкой, чем для мужчин, – иными словами, в процессе работы женщины приобретают значительно меньше человеческого капитала, чем мужчины. Для преодоления этого разрыва правительства могут попытаться снять ограничения на виды трудовой деятельности, доступные для женщин, и упразднить нормы, ограничивающие права собственности для женщин. Работники в сельских районах сталкиваются с аналогичными проблемами, когда встает вопрос о накоплении человеческого капитала по окончании школы. В некоторой степени повысить отдачу от труда можно, перемещая рабочие места из деревень в города. Однако и в сельских районах есть возможность использования новых технологий для наращивания отдачи от трудовой деятельности путем повышения производительности сельского хозяйства. Неопределенность на рынках труда ставит на повестку дня вопрос о повышении эффективности социальной защиты. Этот вопрос рассматривается в **главе 6 доклада.** Традиционные меры социальной защиты, опирающиеся на модель постоянного оплачиваемого наемного труда, четкие определения работодателя и работника и фиксированный возраст выхода на пенсию постепенно устаревают. В развивающихся странах, где занятость в неформальном секторе является нормой, эта модель по-прежнему является недостижимым идеалом. Дополнением к мерам социальной помощи должно выступать страхование, которое не должно полностью определяться фактом работы по найму в официальном секторе. Цель такого подхода заключается в расширении охвата при приоритетном **внимании к нуждам беднейших слоев населения.** По мере повышения защищенности людей благодаря совершенствованию систем социальной защиты и страхования в необходимых случаях можно было бы придавать более сбалансированный характер регулированию рынка труда, чтобы упростить переход с одной работы на другую. Изменение характера труда в сочетании с возрастающими чаяниями людей ставит во главу угла задачу усиления социальной интеграции. Для этого центральным **элементом общественного договора** должно стать обеспечение равных возможностей.

В **Главе 7 доклада** рассматриваются возможные составные элементы общественного договора, к числу которых относятся инвестиции в человеческий капитал уже на самом раннем этапе жизни человека, налогообложение компаний, развитие систем социальной защиты и расширение возможностей для производительной занятости молодежи. Для обеспечения социальной интеграции правительствам некоторых стран с формирующейся рыночной экономикой потребуется изыскивать средства для повышения доходов. В **главе 7** показано, каким образом правительства могут обеспечивать бюджетное финансирование, привлекая дополнительные средства как из уже существующих, так и из новых источников. К числу возможных источников финансирования относится введение налогов на добавленную стоимость, акцизов и налогов на выбросы углерода, уравнивание платформенных компаний по уровню налогообложения с прочими компаниями и пересмотр энергетических субсидий[9].

[9] Авторский коллектив ДМР-2019 работал под руководством Симеона Дянкова и Федерики Салиола. В основную группу

специалистов входили Чиро Авитабиле, Жун Чжэнь, Давида Коннон, Ана Паула Кусолито, Роберта Гатти, Уго Джентилини, Асиф Мохам Ислам, Аарт Краай, Шветлина Сабарвал, Индира Ванесса Сантос, Дэвид Шеррок, Консуэло Хурадо Тан и Ючэн Чжэн. Рекомендации авторскому коллективу давали бывший Главный экономист Пол Роумер, старший директор Департамента глобальной практики в области социальной защиты и занятости Михал Рутковски и исполняющий обязанности Главного экономиста Шантаянан Девараджан.

# Библиография

1. *Braithwaite, John, and Peter Drahos*. 2000. Global Business Regulation. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.

2. *Brockmeyer, Anne, Maha Khatrouch, and Gaël Raballand*. 2015. “Public Sector Size and Performance Management: A Case-Study of Post-revolution Tunisia.” Policy Research Working Paper 7159, World Bank, Washington, DC.

3. *Bteddini, Lida.* 2016. Public Employment and Governance in Middle East and North Africa. Washington, DC: World Bank.

4. *Burgess, Robin, Remi Jedwab, Edward Miguel, Ameet Morjaria, and Gerard Padró i Miquel*. 2015. “The Value of Democracy: Evidence from Road Building in Kenya.” American Economic Review 105 (6): 1817–51.

5. *Cederman, Lars-Erik, Andreas Wimmer, and Brian Min*. 2010. “Why Do Ethnic Groups Rebel? New Data and Analysis.” World Politics 62 (1): 87–119.

# Решения проблем бедности и развития трудовой сферы в Египте

Всемирный банк (Вашингтон, 4 декабря 2018 года) объявил о новой программе на 1 млрд долл. США в поддержку программы реформ второго поколения в Египте, которая будет направлена на развитие частного сектора при одновременном стимулировании роста. Новая программа будет продвигать малый бизнес, крупнейший источник рабочих мест в стране, одновременно улучшая возможности местных органов власти по предоставлению услуг своим гражданам и руководству местным развитием.

Финансирование политики развития частного сектора в целях развития инклюзивного роста (DPF) поможет финансировать государственную программу экономического развития «Египет взлетает». Программа предназначена для поддержки трех ключевых задач правительства по созданию рабочих мест, повышению эффективности работы правительства и повышению уровня жизни. DPF сосредоточен на реформах, направленных на улучшение бизнес-среды, с акцентом на обеспечение малого бизнеса доступом к финансам и новым финансовым технологиям, таким как цифровые платежи, а также возможность участвовать в тендерах на государственные контракты, расширяя возможности местных губернаторств и районов для планирования местных инвестиций.

«*Наша цель состоит в том, чтобы создавать больше и лучшие возможности для египтян, и наше партнерство со Всемирным банком помогло нам добиться устойчивого прогресса в достижении этой цели»,* – сказал д-р Сахар Наср, министр международного сотрудничества Египта, который также представляет Египет на Совет управляющих Всемирного банка. «*Малый бизнес – это наш самый большой источник рабочих мест, и с помощью этого проекта мы хотим, чтобы людям было легче его запускать, особенно молодежи и женщинам в менее развитых регионах*».

Новый DPF будет опираться на результаты многолетней программы финансирования политики развития Банка, которая закончилась в 2017 году. Экономический рост, признак влияния программы реформ, поднялся с 4,2 % в 2017 году до 5,3 % в 2018 году и, как ожидается, достигнет 6 % в следующем году. Реформы в энергетическом секторе сделали поставки электроэнергии для предприятий и людей более надежными, привлекли более 15 млрд долл. США прямых иностранных инвестиций и высвободили государственные средства для увеличения бюджета на системы социальной защиты в четыре раза. Новые законы о лицензировании промышленности и инвестициях создали более благоприятную среду для частных инвестиций, создав импульс, который новый проект направлен на поддержание и расширение.

«*В течение последних четырех лет в Египте проводились исторические экономические реформы, и сейчас приоритетом является создание рабочих мест для всех египтян во время следующего критического этапа программы реформ»,* – сказала Самиа Мсадек, исполняющая обязанности директора Всемирного банка в Египте, Йемене и Джибути. «*Сосредоточение внимания на улучшении доступности финансов, развитии предпринимательства и прозрачности в налоговых декларациях и государственных закупках поможет малому и несвязанному бизнесу процветать и создавать рабочие места*».

Всемирный банк финансирует программы и проекты, направленные на то, чтобы помочь Египту сократить бедность и повысить общее благосостояние. Новый проект дополнит более широкий пакет поддержки, направленный на расширение социальной защиты и социальной интеграции граждан, повышение конкурентоспособности и инфраструктуры в менее развитых регионах, разработку стратегии цифрового развития для рабочих мест завтрашнего дня, использование инвестиций частного сектора в инфраструктуру и реформы в сфере образования и здравоохранения, чтобы помочь построить человеческий капитал. В настоящее время

Всемирный банк имеет портфель из 16 проектов в Египте на общую сумму 6,69 млрд долл. США.

# Идеи всемирного экономического форума, влияющие на сферу труда, высказанные в Давосе в 2019 году

Следующие два десятилетия, по мнению большинства аналитиков, с 2019 года обещают полномасштабную революцию в трудовой жизни. Современные системы налогообложения, здравоохранения, образования, управления трудом, страхования от безработицы и пенсионного обеспечения были созданы для индустриальной эпохи, и поэтому они не справляются с современными вызовами. Все эти системы нуждаются в значительном реформировании.

Обучение, связанное с работой, должно быть центральной частью ответной реакции на автоматизацию (роботзацию). Существуют большие различия в предоставлении обучения в различных странах. Например, 16 % работников участвовали в обучении, связанном с работой в Греции и Турции, по сравнению с 60 % – в Новой Зеландии и Дании. В условиях роботизации резко возрастает роль образования. Образовательная благотворительная организация Varkey Foundation учредила приз в размере 1 млн долл., чтобы определить, назвать и вознаградить великих учителей.

В своих прогнозах Андрей Г. Холдейн (род. 18 августа 1967, является главным экономистом и исполнительным директором монетарного анализа и статистики в Банке Англии; в 2014 году был назван *журналом Time* в числе 100 самых влиятельных людей мира) назвал рабочие места, основанные на навыках человеческого взаимодействия, личной беседе и переговорах, которые будут процветать, в то время как ручные работы будут больше подвержены риску сокращения. Такой необходимый навык, например, как **креативность,** может стать третьим по важности навыком к 2020 году, по сравнению с 10-м в списке 2015 года.

> Четвертая промышленная революция может создать более значимые взаимодействия между человеком и роботом, избегая страшного сценария, при котором роботы берут на себя все рабочие места.
>
> Напротив, они обладают потенциалом для оказания столь необходимой помощи, которая является как взаимодополняющей, так и полезной.

Одной из проблем сферы труда является рабство, как отсутствие или недостаток свободы. В 1926 году Лига Наций определила **рабство как состояние или положение человека, над которым осуществляются некоторые или все полномочия, присущие праву собственности**. ООН расширила это определение в 1956 году, включив в него принудительный брак. В 2000 году ООН ввела термин «торговля людьми». В 2013 году Генеральная Ассамблея ООН признала принудительный брак как форму порабощения.

По глобальному индексу рабства[10] в 2013 году в мире в рабстве было 29,8 млн человек. Позже он был изменен до 35,8 млн, а затем до 45,8 млн человек. Современное рабство уже давно является скрытым преступлением, объявленным вне закона в каждой стране. Торговля людьми процветает там, где люди наиболее уязвимы, и при гуманитарных катастрофах. Конфликты приводят население к нищете, когда основные права человека приносятся в жертву борьбе за то, чтобы остаться в живых. Нищету и бедность с определенными оговорками также можно рассматривать как современные формы рабства.

В 2019 году из тех, кто находится в рабстве, 70 % – жертвы принудительного труда, эксплуатации и надругательства. В мире началось обновление законодательства о современном рабстве. Например, такой закон был принят в Великобритании в 2015 году, в Австралии – в 2018 году. Работорговля – отрасль нелегального рынка, оцениваемая в 150 млрд долл., превращает людей в товар, а неслыханный приток беженцев в Европу за последние четыре года

[10] URL: https://www.globalslaveryindex.org/download/

сделал ее как никогда доходной. Хотя общепринятого определения современного рабства не существует, некоторые ключевые элементы уже определены.

Многие формы рабства включают в себя более одного из этих элементов:

**– кабальный труд** – когда люди становятся закабаленными работниками после того, как попадают в долги и вынуждены работать бесплатно, чтобы погасить долг кредитора. Многие никогда не погасят свои кредиты, и долги вынуждены будут передавать через поколения. Кабальный труд существует сотни лет и процветает в Южной Азии в сельском хозяйстве, мельницах и фабриках;

**– рабство, основанное на происхождении** – когда люди рождаются в рабстве потому, что их семья принадлежит к классу или касте «рабов» в странах, которые имеют строгие иерархические социальные структуры;

**– принудительный труд –** когда люди вынуждены работать, как правило, за неадекватную оплату или полное ее отсутствие по причине насилия или запугивания. Многие оказались в ловушке, часто в чужой стране, у них конфискованы работодателями паспорта, и они не в состоянии уехать;

**– ранние и принудительные браки –** когда дети, обычно девочки, в возрасте до 18 лет, вступают в брак без их согласия и принуждаются к сексуальному и домашнему рабству;

**– торговля людьми –** когда мужчины, женщины и дети подвергаются эксплуатации в результате применения насилия, обмана или принуждения и вынуждены работать против своей воли. Ключевое отличие от контрабанды людей заключается в том, что торговля людьми осуществляется в целях эксплуатации. Люди могут быть проданы для различных форм эксплуатации, таких как принудительная проституция, принудительный труд, принудительное попрошайничество, принудительная преступность, подневольное состояние, принудительные браки, принудительное удаление органов;

**– торговля органами –** удаление органов хотя и не так широко распространено, как торговля женщинами или рабочей силой, но является частью процветающего нелегального (черного) рынка, управляемого преступными бандами. Она включена в протокол ООН о торговле людьми как практика эксплуатации[11].

Искусственный интеллект присоединяется к борьбе с работорговлей, поэтому все более важную роль будут играть инструменты для распознавания лиц, помогающие определить пропавших людей (в данном случае речь идет о детях), а также применение технологий состаривания и омоложения лиц на фотографиях. Это еще одно звено в цепи, которая поможет объединить усилия всего мира, чтобы устранить проблему торговли людьми.

Глобализация привела к глобальному росту и развитию в мире, а также к чрезмерному неравенству. Она порождает новые виды компаний. В PwC (международная сеть компаний, предлагающих профессиональные услуги в области консалтинга и аудита) в докладе о Великобритании назвала вероятных «победителей» и «проигравших» от роботизации. Было заявлено, что в области здравоохранения, научно-технических услуг и образования будет наблюдаться рост рабочих мест, а в обрабатывающей промышленности, на транспорте и в государственном управлении – наибольшее сокращение работников.

Преобладающая экономическая модель в мире не в состоянии решить проблемы труда и неравенства. Несмотря на приверженность ряда корпоративных руководителей целям ООН в области устойчивого развития (Цур) и Парижскому климатическому соглашению, сила корпоративной алчности обеспечивает сохранение доминирующей модели.

«Неравенство ощущается наиболее остро, когда граждане считают, что правила по-разному применяются к разным людям», – сказал Пьер Розанваллон (фр. *Rosanvallón, Pierre*, род.

[11] Источники: ILO (http://www.ilo.org/), Walk Free Foundation (http://www. walkfreefoundation.org), освободить рабов (http://www.freetheslaves.net/), Обзор борьбы с торговлей людьми (http://www.antitraffickingreview.org/index.php/ atrjournal)

1 января 1948 года в Блуа, Франция. Профессор Коллеж де Франс, один из самых авторитетных европейских политических теоретиков, специалист по истории и теории демократии). Действительно, 85 % рабочей силы в мире хотят переписать правила мировой экономики[12].

Если роботы вызовут массовые потери работы, то решить социальные проблемы можно несколькими способами. Один из них состоит в том, чтобы ввести **универсальный базовый доход.** Идея состоит в том, чтобы платить каждому $ 15,000 или около того в год, которых будет достаточно, чтобы не голодать, но все еще мало, чтобы стимулировать людей попытаться работать или создать компании. Другой способ решения проблемы замены рабочих мест ободами – введение детских облигаций. В Соединенных Штатах предлагают дать всем детям, родившимся в Соединенных Штатах, 5000 долларов США для оплаты обучения в колледже или для покупки дома. По оценкам Гамильтона, детские облигации будут стоить 80 млрд долл. в год, или около 2 % от 4 трлн долл. США ежегодных расходов федерального правительства. В случае реализации первые платежи не выплачивались бы в течение 18 лет, так что могло бы быть время, чтобы создать бюджет для платежей детям.

В случае крупномасштабных потерь рабочих мест из-за автоматизации (роботизации) средства правовой защиты могут включать программы переподготовки, повышение пособий по безработице или некоторую форму всеобщего базового дохода, который опирается на эмпирические исследования эффективных экономических и социальных моделей. Автоматизация, роботизация имеют правовые, экономические, экологические, политические, этические и социальные аспекты. Какова цель автоматизации? Цель состоит в том, чтобы автоматизировать разнообразный набор задач, которые теоретически принесут людям пользу. В настоящее время основное внимание уделяется автоматизации численно сложных и однообразных, повторяющихся задач. Пока предельная стоимость компьютеризированного труда выше, чем труд человека. Следует иметь в виду, что компьютеризированный труд становится все более способным и доступным от одного цикла развития к другому. Автоматизации могут привести к избытку предложения работников, готовых работать за меньшую зарплату. Минимальная заработная плата может быть отменена, чтобы сделать человеческий труд конкурентоспособным с компьютеризированной рабочей силой.

Каждое решение, которое могло бы привести к потере рабочих мест, создаст этическую дилемму. Многие эксперты считают, что технологии будущего являются наименьшей из мировых проблем. Они (технологии) будут использоваться для того, чтобы справиться с изменением климата, остановить загрязнение окружающей среды и решить проблему голода в мире.

У общества есть время, чтобы создать **доброжелательную для человека правовую базу** и адаптироваться к технологиям. Для адаптации персонала компании уже устанавливают портативные счета для оплаты обучения на протяжении всей жизни работников. Подготовленных для работы на новых рабочих местах работников не хватает, так как система оборазования не успевает их подготовить. Только в Европе к 2020 году из-за отсутствия цифровых навыков будет 900 000 незаполненных вакансий. Сокращение работы может стоить примерно $ 100,000 в Швейцарии, это в три раза больше, чем переподготовка работников.

Эра пожизненных работ скоро закончится. Общество нуждается в новом социальном контракте. Основная проблема заключается не в том, что у нас не будет или будет слишком мало работы, а в том, чтобы быстро найти или развить правильные навыки. Для этого нужна новая система образования. Чтобы не отставать от скорости изменений, компании должны переходить от вертикальных фирмы к горизонтальным кросс-компаниям платформам.

**Основное противорчение современного мира – переход от одного социально-экономического порядка к другому.** Другое противоречие современного мира – это

[12] Ежегодный глобальный опрос общественного мнения, проводимый по заказу ITUC компанией маркетинговых исследований Kantar Public, охватывает в общей сложности 16 стран, представляющих 53 % мирового населения.

противоречие существования мира доброты и альтруизма и дарвиновской теории эволюции, в основе которой лежит соревновательный процесс естественного отбора, в котором выживают только сильнейшие. Один из вечных вопросов: как могло развиться доброе поведение и почему оно не было устранено естественным отбором? Теоретики решали эту проблему на протяжении многих лет.

Глобализация – это явление, движимое технологией и движением идей, людей и товаров. Глобализм – это идеология, которая ставит неолиберальный мировой порядок выше национальных интересов.

Одно из новых противоречий глобального мира – разрыв между прекариатом (от лат. *precarium* – нестабильный, негарантированный) и стабильными работниками (пролетариат). Для прекариата характерны: неустойчивое социальное положение, слабая социальная защищенность, отсутствие многих социальных гарантий, нестабильный доход, депрофессионализация. Трудовые отношения между прекариатом и работодателем носят название «прекаризация». Прекариат является продуктом неолиберализма с гибким рынком труда, позволяющим быстро менять размер заработной платы (особенно в сторону понижения), уровень занятости. Прекариат ощущает свое нестабильное социальное положение, для людей возможны различные варианты поведения: смирение с ситуацией; попытки приспособления; активные действия (от акций против правящего режима до криминальной деятельности).

Мир живет в новом типе инновационной экономики и для сохранения общественного доверия необходимы новые глобальные нормы, стандарты, политика и Конвенции. Новая экономика уже разрушила и рекомбинировала бесчисленные отрасли и вывела из строя миллионы рабочих. Это – дематериализация производства путем увеличения интенсивности знаний и создания новых ценности. Новая экономика усиливает конкуренцию внутри внутреннего продукта, капитала и рынка труда, а также между странами, принимающими различные торговые и инвестиционные стратегии. На этом фоне возникает недоверие, особенно к технологическим компаниям и их управлению нашими данными.

В современном мире возникают новые компании. Salesforce – это компания, построенная на четырех основных ценностях (доверие, инновации, рост и равенство), а также на идее, со-генерального директора и председателя Marc Benioff, «бизнес – это улучшение состояния мира». Компания считает, что высшая цель заключается в построении более равноправного мира для всех, признавая, что это должно включать в себя воздействие технологий. Один из путей к названным целям – создание в организациях офиса по этическому и гуманному использованию персонала.

В отчете Oxfam говорится, что между 2017 и 2018 годами каждые два дня создавался новый миллиардер. Растущая концентрация мирового богатства состоит, в частности, в том, что 26 самых богатых миллиардеров владеют таким количеством активов, как 3,8 млрд человек, которые составляют беднейшую половину населения планеты. Благотворительная организация Oxfam констатировала, что в 2018 году богатые стали еще богаче, а бедные беднее. Считается, что увеличивающийся разрыв между бедными и богатыми препятствует борьбе с бедностью. Экспертами предлагается установить налог на 1 % для богатых, который принесет примерно $418 млрд (£325 млрд) в год – достаточных, чтобы обучить каждого ребенка, не посещающего школу, и обеспечить здравоохранение. которое предотвратит 3 миллиона смертей.

Проблему необязательно решать только таким образом – в мире достаточно богатства, чтобы предоставить каждому справедливый шанс в жизни. Правительства должны принять меры для обеспечения того, чтобы налоги, получаемые от богатства, и предприятия, выплачивающие свою справедливую долю, использовались для финансирования бесплатных, качественных государственных услуг, которые могут спасти и изменить жизни людей.

Глобальный налог на богатство был признан французским экономистом Томасом Пикетти, который считает, что необходимы действия, чтобы **остановить** тенденцию к неравенству. В мире неравенства доклад 2018 (в соавторстве с Пикетти) показал, что между 1980 и 2016 годами беднейшие 50 % человечества имели всего лишь 12 центов на каждый доллар глобального роста доходов. В отличие от этого, топ-1 % захватил 27 центов каждого доллара.

Какие рабочие места наиболее уязвимы? В широко известном исследовании, опубликованном в 2013 году, Карл Бенедикт Фрей и Майкл Осборн рассмотрели вероятность компьютеризации для 702 профессий и обнаружили, что 47 % рабочих в Америке имеют работу с высоким риском потенциальной автоматизации в 2019 году.

Пессимисты (многие из них технические работники), говорят, что на этот раз машины действительно возьмут все рабочие места. Оптимисты (в основном экономисты и историки) настаивают на том, что в конечном итоге технология всегда создает больше рабочих мест, чем разрушает.

Во всех регионах мира граждане считают, что их системы образования слишком сильно отстают от задач глобализации 4.0.

Для соответствия современным рабочим местам нужны новые навыки. Среди них мягкие навыки являются наиболее важным фундаментом для развития – это умение общаться и работать с другими людьми, решать проблемы, а также другие аспекты эмоционального интеллекта.

Новая форма экономических и трудовых отношений – это цифровые платформы. Это пространство, где различные субъекты соединяют и получают выгоду от других участников платформы. Поскольку компании стремятся перейти к модели платформы, они сталкиваются с правилами ведения бизнеса, которые принципиально отличаются от тех, благодаря которым они традиционно достигали успеха.

По разным оценкам рынок труда будет все больше разделяться на сегменты «низкая квалификация/низкая оплата» и «высокая квалификация/высокая оплата», что, в свою очередь, приведет к росту социальной напряженности. Помимо того, что неравенство является одной из ключевых экономических проблем, оно представляет собой наибольшую социальную проблему, связанную с четвертой промышленной революцией. Крупнейшими бенефициарами инноваций, как правило, являются поставщики интеллектуального и физического капитала – новаторы, акционеры и инвесторы, что объясняет растущий разрыв в богатстве между теми, кто зависит от капитала и рабочей силы. Таким образом, технология является одной из основных причин, по которым доходы большинства населения в странах с высоким уровнем дохода застопорились или даже сократились: спрос на высококвалифицированных работников возрос, а спрос на работников с более низкими уровнями образования и навыками снизился. Результатом является рынок труда с сильным спросом на высококвалифицированных работников и низкоквалифицированных и резким сокращением спроса на среднеквалифицированных работников.

Четвертая промышленная революция может повысить уровень глобального дохода и улучшить качество жизни населения во всем мире или усугубить разрыв между доходами от капитала и доходами от труда. Выбор последствий предоставлен всем людям современного мира.

# Задания для самостоятельной работы

1. Систематизируйте и проанализируйте все факты, которые приведены в докладе. Дайте им оценку.

2. Систематизируйте и проанализируйте все идеи, которые приведены в докладе. Дайте им оценку.

3. Исчезнут ли юристы в эпоху автоматизации?

4. ИИ и робототехника увеличат рабочие места или сократят?

5. Участие чат-ботов в процессе поиска работы и подбора кадров. 6. Можно ли считать нищету и бедность видом современного рабства в XXI веке?

# Глава 1. Проблемы общей части трудового права и пути их решения

*Мы должны стать рабами законов, чтобы стать свободными.*
***Цицерон***

*Хаос – это порядок, который нужно расшифровать.*
***Жозе Сарамаго***

## § 1. Предмет правового регулирования

От знания предмета правового регулирования во многом зависит качество правового регулирования. Трудовые отношения являются предметом правового регулирования трудового права, трудового законодательства. Их изучает наука трудового права. Труд – это вид деятельности человека. **Деятельность** – специфический для человека тип преобразования действительности, одна из центральных категорий ряда наук, в том числе философии, социологии, экономики, правоведения. В отличие от поведения человека деятельность не определяется биологически или социально заданными программами. Для нее характерно наличие целевой детерминации, направленной не просто на преобразование, а на развитие форм культуры. Деятельность является такой формой активности человека, которая по своей природе способна к неограниченному совершенствованию. Рассмотрим подробно понятие и виды деятельности, так как для понимания трудовой деятельности необходимо составить представления прежде всего о самой деятельности.

С.Л. Рубинштейн в своей последней (посмертно опубликованной) книге «Человек и мир»[13] пишет о том, что деятельность – это не единственный способ отношения человека к миру: наряду с ней существует созерцание.

Сегодня осознана необходимость дополнения деятельностных представлений, которые были разработаны в отечественной литературе. Речь идёт как о конкретных теориях деятельности (например, трудовой деятельности), развитых А.Н. Леонтьевым и С.Л. Рубинштейном, так и об общих установках деятельностного подхода. В.А. Лекторский считает, что существуют два варианта его дальнейшего развития: либо его нужно чем-то дополнить для осмысления современных фактов в науках о человеке, либо расширить и в чем-то изменить его понимание. Процесс деятельности контролируем и управляем тем, кто его осуществляет. Пониманием, диалогом, творчеством, любовью нельзя управлять, их нельзя контролировать и предсказывать их результаты. В.А. Лекторский рассматривает субъект как продукт самосозидания.

Мир труда – это единство и борьба противоположностей: порядка и хаоса. Хаос также развивается и существует по свои законам[14]. Полезно соединить теорию деятельности с теорией хаоса.

Необходимо помнить о возможностях и границах деятельностного подхода и теорий деятельности. Происходит совершенствование теории трудовой деятельности, так как мир постоянно меняется.

Для биологически ориентированного поведения характерна целенаправленность. Деятельность – это свободное целеполагание. Она не ограничивается только проекцией субъекта

---

[13] URL: http://padabum.com/d.php?id=4761

[14] *Чернова Е.* Хаос и порядок: фрактальный мир // Природа. – 2015. – № 5. URL: https://elementy.ru/nauchno-populyarnaya_biblioteka/433062/Khaos_i_ poryadok_fraktalnyy_mir

на объект, т. е. активность субъекта не связывается лишь с преобразованием объекта в соответствии с его программами, целями и установками. В результате того, что субъект вовлекается в деятельность, он изменяется, меняется форма его «субъектности».

Существуют различные классификации форм и видов деятельности: духовная и материальная, трудовая и нетрудовая, игровая, учебная; стандартизированные, критические, естественные, монопольные, регулируемые, лицензируемые, ведущие, основные, незаконные и и т. д. Выделяют и такие типы деятельности, как исследование, конструирование, проектирование и т. д. Акт деятельности представляет собой структуру, состоящую из нескольких элементов: материал преобразования, продукт действия, средство, цель, результат и др.

Расшифровка всех кодов **экономической деятельности** (их 99), дается в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности ОКВЭД 2, действующем с 2016 года[15].

С.Л. Рубинштейн выделил в структуре деятельности следующий основной ряд: движение – действие – деятельность. Теория А.Н. Леонтьева базируется на сходной во многом модели структуры деятельности. Он выделяет в этой структуре два связанных между собой ряда: деятельность – действие – операция и мотив – цель – условие.

В социологии XX века появилось большое число теорий деятельности и действия (М. Вебер, Дж. Мид, К. Левин, Т. Парсонс, К. Мангейм, П. Бурдье, Н. Луман и др.). Например, П. Бурдьев в своей теории практики формулирует проблему преодоления как объективизма (т. е. структурного функционализма и системного подхода), так и субъективизма (т. е. этнометодологии и феноменологии).

Деятельностный подход в философии и гуманитарном познании получил большое развитие в советской философской и гуманитарной мысли (М.М. Бахтин, Г.С. Батищев, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, В.П. Зинченко, Э.В. Ильенков, В.А. Лекторский, М.А. Розов, В.С. Стёпин, В.С. Швырёв, Г.П. Щедровицкий, Д.Б. Эльконин, Э.Г.Юдини и др.).

Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности (МСОК) является международной справочной классификацией видов производительной деятельности. Ее основная цель заключается в том, чтобы дать набор категорий видов экономической деятельности, который может быть использован при сборе и представлении статистических данных, классифицированных по видам такой деятельности. С 1948 года большинство стран мира используют МСОК в качестве своей национальной классификации **видов экономической деятельности** или разработали национальные классификации на ее основе. МСОК служит руководством для стран в разработке национальных классификаций видов экономической деятельности и стала важным инструментом для сопоставления на международном уровне статистических данных об экономической деятельности. МСОК широко применяется как на национальном, так и на международном уровне при классификации данных по виду экономической деятельности в области экономической и социальной статистики, например статистики национальных счетов, статистики рабочей силы предприятий, статистики занятости и др. Кроме того, МСОК все шире используется для не связанных со статистикой целей[16].

В МСОК термин «деятельность» используется для обозначения производительной деятельности.

[15] URL: http://regforum.ru/okved/

[16] ISBN: 978-92-1-461022-9 Электроннная почта на горячую линию по классификациям: chl@un.org

**Деятельность определяется как использование вводимых факторов производства (например, капитал, труд, энергия и материалы) для производства конечного продукта**

Продукт, получающийся в результате такой деятельности, может передаваться или продаваться другим единицам (в рамках коммерческих или некоммерческих операций), переводиться в запасы или использоваться производственными единицами для собственного конечного потребления. Некоторые виды деятельности, отдельно определенные в МСОК, представляют собой простые процессы, в ходе которых вводимые ресурсы превращаются в продукт, например окраска тканей, а другие характеризуются весьма сложными, комплексными этапами, например производство автомобилей или интеграция компьютерных систем.

Хозяйственные субъекты имеют многочисленные характеристики, и в их отношении требуется собирать разнообразные данные, которые можно классифицировать многими способами, важнейшими из которых являются классификации:

a) по институциональному сектору,

b) виду экономической деятельности и

c) местоположению.

Необходимость классификации статистических единиц по этим характеристикам требует, чтобы такие единицы были как можно более однородными с точки зрения институционального сектора, вида экономической деятельности и местоположения. Фактор однородности играет важную роль в их определении. **Статистические единицы могут быть определены как субъекты, в отношении которых запрашивается информация и в отношении которых в конечном счете составляются статистические данные.** Это могут быть поддающиеся выявлению юридические и физические лица или некие статистические конструкции[17].

В XXI веке все более актуальной становится задача координации социальной деятельностью человека. Для управления всеми социальными процессами каждому государству и Организации Объединенных Наций целесообразно составить и ввести общий классификатор всех видов социальной деятельности.

Деятельность является предметом научного изучения в различных дисциплинах: философии, социологии, правоведении, психологии, лингвистике, эргономике, экономике и т. д. Категория «деятельность» в качестве объяснительного принципа выражает универсальное основание человеческого мира. В такой функции деятельность трактуется как онтологическая категория. В качестве универсального основания человеческого мира категория «деятельность» окончательно утвердилась, начиная с немецкой классической философии, когда в европейской культуре лидирующей стала новая, секулярная концепция личности и общества. Социальные изменения стали нормой общественной жизни. Личность стали понимать, как рациональную, характеризующуюся многообразными направлениями инициативы и активности. Деятельность стали трактовать как основание и принцип всей культуры. Большую роль в становлении такого понимания сыграл Кант.

В ранг всеобщего основания культуры деятельность впервые возвел Фихте, рассматривая субъект Я как чистую самодеятельность, как свободную активность, создающую мир не-Я и ориентирующуюся на этический идеал. Гегель трактует деятельность как всепроникающую характеристику абсолютного духа, порождаемую имманентной потребностью последнего в самоизменении. Главную роль он отводит духовной деятельности в ее высших формах –

[17] URL: https://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp

рефлексии и самосознании. Гегель построил целостную концепцию деятельности, в которой центральное место занимает проясняющая и рационализирующая работа духа. В концепции Гегеля анализу подвергнута диалектика структуры деятельности (в частности, взаимоопределяемость цели и средства). Категория «деятельность» и связанное с ней представление об общественно-исторической практике являются ключевыми в творчестве Маркса.

Примерно со второй половины XIX века рассмотрение категории «деятельность» велось по трем различным линиям. С одной стороны, имел место поиск принципиально не-деятельностных образований (воля, ценности, общение и др.), а также феноменов, рамочных для самой деятельности (бессознательное, иррациональное, жизненный мир и др.). С другой стороны, категория «деятельность» находит широкое применение в различных дисциплинах. В. Гумбольдт впервые представил язык как деятельность, сформулировав тезис о том, что не человек овладевает языком, а язык овладевает человеком. Различные теории деятельности созданы в социологии такими авторами, как: М. Вебер, Дж. Мид, Т. Парсонс, К. Мангейм, П. Бурдье, Н. Луман и другие. В культурно-исторической теории Л.С. Выготского мышление рассматривается как результат овладения практическими действиями и свойственной им логики. Категория деятельность является центральной для генетической эпистемологии Ж. Пиаже и когнитивной науки. На основе данной категории возникло несколько педагогических школ (Дж. Дьюи, В.В. Давыдов, мыследеятельностная педагогика и др.).

В истории предпринимались попытки построения общей теории деятельности (праксеология Т. Котарбиньского, мыследеятельность Г.П. Щедровицкого, теория «куматоидов» М.А. Розова). В этих теориях категория «деятельность» связывалась с системными представлениями.

Разработка категории «деятельность» привела к критике узко понятой активистской установки человека к миру, в частности, как проектирования и чисто искусственного построения деятельности. Этот вопрос связан с пересмотром представлений о субъекте деятельности, в том числе с переходом от понимания субъекта как субъекта лишь индивидуальной деятельности к признанию в качестве первичной формы деятельности ее совместного, коллективного выполнения.

Одним из важнейших положений эпистемологии (Эпистемоло́гия – философско-методологическая дисциплина, исследующая знание как таковое, его строение, структуру, функционирование и развитие) является принцип, согласно которому предмет исследования всегда дан в форме некоторой деятельности[18].

Деятельность – это[19]:

–целеустремленная активность, реализующая потребности субъекта;

– форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование;

– специфический для человека тип преобразования действительности, одна из центральных категорий философии;

– работа, систематическое применение своих сил в какой-нибудь области. **Работа** – (work) деятельность, включающая физические и(или) умственные усилия. процесс или система

---

[18] *Батищев Г.С.* Деятельностная сущность человека как философский принцип // Проблема человека в современной философии. – М., 1969; Ильенков Э.В. Диалектическая логика. – М., 1974; Иванов В.П. Человеческая деятельность —познание — искусство. – Киев, 1977; Лекторский В.А. Субъект. Объект. Познание. – М., 1980; Деятельность: теория, методология, проблемы. – М., 1990; Щедровицкий Г.П. Избранные труды. – М., 1995; Юдин Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность. – М., 1997; Выготский Л.С. Мышление и речь. – М., 1999; Круглый стол «Деятельность, культура, человек» // Вопросы философии. – 2001. – № 2, 3; Activity Theory and Socia Practice: Cultural-Historical Approaches. – Aarhus, 1999.*Морозов Ф.М.* Энциклопедия эпистемологии и философии науки. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2009.

[19] URL: http://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D0%B4%D0%B5%D1 %8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C %D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82 %D1%8C&stype=0&btype=1&p=8

процессов, осуществляемых организацией с целью производства одного или более видов продукции, оказания услуг или их поддержки;

– специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение в интересах людей;

– условие существования общества;

– активное взаимодействие живого существа с окружающим миром, в ходе которого оно целенаправленно воздействует на объект и за счет этого удовлетворяет свои потребности;

– один из важнейших атрибутов бытия человека, связанный с целенаправленным изменением внешнего мира, самого человека. Именно через деятельность раскрывается сущность человека;

– совокупность действий (activity), в результате которых расходуются время и ресурсы и выполнение которых необходимо для достижения или содействия достижению одного или нескольких результатов;

– активное поведение, проявляющееся во взаимодействии человека с другими людьми и окружающей его действительностью, а также внутри самого себя в виде нервной и психической деятельности;

– преобразование объектов путем их силового изменения в соответствии с поставленными целями;

– структурно и операционально организованная активность любых систем для достижения определенных целей;

– целесообразный процесс, соединяющий цель с результатом;

– процесс создания необходимой связи между: объективным и субъективным; материальным и идеальным; индивидом и обществом; потребностью и предметом потребности; формой целеполагания и формой целесообразности процесса и т.д.

В теории деятельности рассматривают проблемы: структура деятельности (цель – средство – результат); потребности и интересы; субъекты деятельности; отношения деятельности, труда и практики; общественных отношений и сознания и т.д.

Соотношение категорий деятельности, труда и практики изучали следующие ученые: С.Н. Смирнова, Т. Ярошевский, Л.П. Буева, Э.Х. Степанян, С.С. Товмасян, И.И. Чангли, В.П. Фофанова, С.А. Рубинштейн, М.Н. Перфильева, Й. Элеза, Э.В. Бесчеремных, Б.И. Липский, Е.А. Самарская[20].

Предметом правового регулирования является кроме разных видов деятельности и деятельность в сфере труда, которая недостаточно изучена.

Труд – это процесс изменения природы действием общественного человека. Он есть «субъект», коему принадлежит «мышление» в качестве «предиката». Природа – всеобщая материя природы – есть его субстанция. Субстанция, ставшая в человеке субъектом всех своих изменений (causa sui), причиной самой себя[21].

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

---

[20] *Выставкин А.В.* Теория деятельности в советской философии: Историко-философский анализ: Автореф. дис. …канд. филос. наук. – СПб., 2000.

[21] *Ильенков Э.* Диалектическая логика. – М.: Политиздат, 1984.

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения являются частью социально-трудовых отношений (СТО). Это – связи, возникающие между физическими лицами (между индивидуумами и различными объединениями индивидуумов), а также между физическими и юридическими лицами в процессе трудовой деятельности.

Они имеют первостепенное значение для решения проблем продуктивной занятости и социальной защиты, оплаты труда и формирования доходов, технологизации трудовых процессов, гуманизации труда, улучшения условий труда, а также для развития самоуправления, ответственности, самостоятельности и творческой инициативы, социального партнерства [22].

Существует ряд работ отечественных ученых, занимающихся данной проблематикой, – Г.В. Беляевой, М.И. Воейкова, В.И. Гордона, В.И. Герчикова, С.Ю. Барсуковой, Б.М. Генкина, Е.М. Катульско-го, В.В. Колесникова, Р.П. Колосовой, В.М. Маневича, И. Маеловой, А.И. Тучкова, Е.В. Александровой и др.[23]

Зарубежные авторы, занимающиеся теоретическими и практическими аспектами проблемы трудовых отношений, – V. L. Allen, G. Armstrong, H.A. Clegg, R. Dahrendorf, J.T. Dunlop, A. Fox, J.H. Goldthorpe, R. Hyman, M.P. Jackson, P. Kirkbride, H. Reddish, D. Silverman, S.J. Wood, A. Wagner, E.G.A. Armstrong, J.F.B. Goodman, J.E. Davis, C. Pateman. Работы этих ученых позволяют рассмотреть различные теории социально-трудовых отношений.

Концептуальные основания проблемы социально-трудовых отношений рассмотрены в работах Аристотеля, Т. Гоббса, Э. Дюркгейма, Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо, Дж.Ст. Милля, М. Фридмена, К. Ясперса, Ф. Хайека, К. Маркса, Ф. Энгельса, М. Вебера, П. Сорокина, К. Лоренца, Г. Маркузе, Р. Патнэма, В. Соловьева, С. Булгакова, Ю.М. Осипова, П.Т. де Шардена, Л.И. Рейснера, Ю. Хабермаса, G.D.H. Cole, P.F.Drucker, S.A. Umpleby и т.д.

В российской литературе (в отличие от западной) используются два термина: «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения». Сложилась научная традиция, отражающая узкоспециальный подход к проблеме посредством использования термина «трудовые отношения». Социально ориентированный, гуманитарный подход, подход, учитывающий влияние глобальных факторов на экономику труда, признающий глубокую взаимозависимость и взаимопроникновение таких сфер человеческой деятельности, как экономика, политика, мораль, культура, право и т.д., учитывающий возможность эффективного решения экономических задач неэкономическими средствами, используется в термине «социально-трудовые отношения».

Система социально-трудовых отношений опирается на систему ценностных ориентиров субъектов этих отношений: свободу, справедливость, добро, правду, порядок, знания, опыт. Посредством права невозможно урегулировать абсолютно все общественные отношения, поэтому должна быть достаточно точно определена сфера их регулирования. В сферу правового регулирования должны входить все те отношения, которые уже урегулированы правом – они составляют собственно предмет, а также те, которые только нуждаются в таком регулировании.

Недопустимо, чтобы сфера правового регулирования была слишком сужена либо чересчур расширена. Чем тщательней исследован предмет правового регулирования, тем эффективнее может быть правовое регулирование. Общественные отношения должны быть максимально дифференцированы. Мало что дает для правового регулирования обобщение предмета правового регулирования в один вид общественных отношений.

---

[22] Российская энциклопедия по охране труда / под ред. В. К. Варова, И. А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. – М.: НЦ ЭНАС, 2007.

[23] *Медведева Т.А.* Социально-трудовые отношения: теоретические основы и современная практика регулирования: автореф. дис. …канд. экон. наук. – М., 1999.

Предмет правового регулирования определялся как общественная организация труда [24]. Она включает отношения человека к предметам труда и отношения людей между собой во время труда. Предметом правового регулирования являются общественно-трудовые отношения и связанные с ними отношения: а) между профсоюзными органами и администрацией, а также между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами; б) по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства; в) по рассмотрению трудовых споров; г) по трудоустройству граждан; и отношения по государственному социальному страхованию.

Генеральная Конференция Международной организации труда, собравшаяся на свою 26-ю сессию в Филадельфии, приняла в 1944 году Декларацию целей и задач Международной организации труда и принципов, которыми должна вдохновляться политика ее членов.

Конференция подтвердила **основные принципы,** на которых основывается Организация:

а) труд не является товаром;

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

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

г) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей силой в каждом государстве и путем постоянных и объединенных международных усилий, при которых представители рабочих и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, присоединятся к ним в свободном обсуждении и принятии демократических решений в целях содействия общему благосостоянию.

Считая, что практика полностью подтвердила справедливость положения Устава Международной организации труда о том, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости, Конференция заявила, что:

а) все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

б) достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики;

в) любая национальная и международная политика и меры, в особенности экономического и финансового характера, должны рассматриваться в этом свете и приниматься только в той степени, в какой они содействуют, а не мешают достижению этой основной задачи;

г) Международная организация труда обязана изучать и рассматривать все экономические и финансовые программы и меры международного масштаба в свете этой основной задачи;

д) при осуществлении задач, порученных ей, Международная организация труда, рассмотрев все относящиеся к этому экономические и финансовые факторы, может включать в свои решения и рекомендации любые положения, которые она считает целесообразными.

Конференция признает торжественное обязательство Международной организации труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью:

а) полную занятость и повышение жизненного уровня;

б) занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение проявлением в полной мере своего мастерства и навыков и принести наибольший вклад в общее благосостояние;

[24] Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1972. – С. 3.

в) обеспечение в качестве средства достижения этой цели и при соответствующих гарантиях для всех заинтересованных возможностей обучения и передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу и поселения;

г) предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, так же, как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;

д) эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

е) расширение социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите и полное медицинское обслуживание;

ж) необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах;

з) защиту благосостояния детей и матерей;

и) обеспечение необходимого питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;

к) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования.

Правовое регулирование труда состоит в установлении и реализации определенного порядка в трудовых отношениях, которые состоят из трех элементов: имущественный, управленческий и охранительный. Три вида отношений не совпадают с отраслями права. Предмет каждой отрасли права пронизывает три названных группы отношений. Трудовое право регулирует имущественные, управленческие и охранительные отношения в труде. Целью наемного труда является извлечение имущественных благ: для работодателя – получение прибыли, удовлетворение потребностей людей путем продажи результатов труда, для работника – получение заработной платы. Управленческий элемент трудовых отношений заключается в установлении и обеспечении порядка в установлении трудовых отношений и в подчинении работника власти администрации. Охранительный элемент в трудовых отношениях состоит в предотвращении и пресечении нарушения трудового процесса [25].

Объективное наблюдение позволяет определить в трудовых отношениях следующие **виды,** выделенные законодателем в ТК РФ в виде глав. Трудовые отношения – это все отношения, которые складываются между работником и работодателем и между работниками по поводу труда. Заключая трудовой договор, работник договаривается с работодателем по всем видам трудовых отношений: сроку договора, продолжительности рабочего времени, оплате труда, нормам труда и т. д. Все эти отношения образуют единое трудовое правоотношение.

Виды трудовых отношений по поводу:

– установления целей и задач трудового законодательства;
– дискриминации в трудовых отношениях;
– принудительного труда;
– социального партнерства;
– участия в управлении организацией;
– трудового договора;
– рабочего времени;
– времени отдыха;
– оплаты труда;
– нормирования труда;
– гарантий работникам;

[25] Трудовое право России: учебник для вузов / отв. ред.: Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 1998. – С. 18–20.

– компенсаций работникам;
– трудового распорядка;
– дисциплины труда;
– квалификации работников;
– профессионального стандарта;
– подготовки работников;
– профессионального образования работников;
– охраны труда;
– материальной ответственности сторон трудового договора;
– особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
– защиты трудовых прав и свобод;
– трудовых споров;
– ответственности за нарушение трудового законодательства.

Каждый вид перечисленных трудовых отношений состоит из других отношений. Например, отношения по трудовым спорам делятся по их видам на индивидуальные и коллективные. Условия труда – это вид трудовых отношений.

Трудовые отношения (Ст. 15 ТК РФ) – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В эту статью, состоящую из двух частей, целесообразно включить часть 3, в которой перечислить виды регулируемых трудовых отношений.

**В XXI веке все большее значение приобретает содержание трудовых отношений. Это восемь видов отношений, по поводу: 1) знаний работника; 2) умений; 3) навыков; 4) знаний своих трудовых функций и трудовых действий; 5) человеческих качеств, которые работник обязан проявлять или не проявлять в трудовых отношениях согласно трудовому договору; 6) состояния здоровья и энергетики работника; 7) дисциплины труда; 8) результативности труда**

**В перечисленных отношениях к работнику предъявляются восемь требований. Эти требования и определяют содержание современных трудовых отношений.**

Трудовые отношения – это юридические отношения, опосредующие общественно-трудовые отношения; звенья производственных отношений, состоящих:

1) из формы привлечения к труду и распределения труда между людьми;

2) методов обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда;

3) характера регулирования продолжительности труда и иных условий жизнедеятельности трудящегося (воздуха, света, состояния гигиены и безопасности труда);

4) характера и формы участия трудящегося в распределении продуктов труда [26].

Согласно ст. 1 ТК РФ одной из задач трудового права является правовое регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. В ТК РФ определение структуры иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, не дано. Разделение предмета трудового права на две группы отношений не оправдало себя, поэтому от него можно отказаться. Предметом трудового права являются все отношения, регулируемые трудовым законодательством, а более точно под трудовыми отношениями можно понимать часть экономических, политических (в широком смысле – управленческих), социальных отношений, складывающихся в организациях. Большое значение приобретает исследование трудовых отношений в рамках общей теории общественных отношений.

1) Трудовое отношение возникает всегда между работником и работодателем, оно является двусторонним отношением. Определение сторон трудового отношения: работника и работодателя приведено в ст. 20 ТК РФ (см. коммент. к ней);

Трудовые отношения при капитализме – это часть рыночных отношений. «Рынок – это институт или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (тех, кто обеспечивает предложение) отдельных товаров, услуг и ресурсов» [27].

В рынок включаются такие сферы, как образование, наука, культура, политические процессы, межличностные отношения. Помимо этого, он обладает потенциалом формирования абсолютно новых сфер, ранее не существовавших для общественной жизни, таких как инновационный маркетинг, инновационная экономика, креативный бизнес, символические товары, которые связаны с повышением качества и с информационнознаковой природой, в частности это рынок брендов.

При регулировании трудовых отношений нужно учитывать так называемые провалы рынка. Теориями провалов рыночной экономики занимаются различные школы и различные направления экономической теории. В наиболее общем представлении под провалами рынка понимается неспособность рыночных механизмов удовлетворительно решать важные для общества социально экономические проблемы, несовершенство рыночных институтов и инструментов; необеспечение рационального распределения и использования ресурсов. Эти провалы частично могут быть компенсированы разными способами: общественным саморегулированием, государственным регулированием и т.д. [28]

Согласно неоклассической теории, рынок не может самостоятельно обеспечить производство общественных благ в объеме, необходимом для потребления.

В самой, пожалуй, рыночной стране мира – США – коэффициент Джини в 2009 г. составлял 0,408, при том что в странах Европы, где государственный сектор играет гораздо более важную роль, он колеблется от 0,25 в Швеции до 0,36 в Италии. Это означает, что государство в этих странах проводит политику, которая направлена в том числе на снижение негативного эффекта от неравного распределения доходов. Коэффициент Джини – статистический показатель степени расслоения общества данной страны или региона по отношению к какому-либо изучаемому признаку[29].

---

[26] *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. – М., 1948.

[27] *Ходжсон Дж.* Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – С. 254.

[28] Современный экономический словарь. 2005. URL: http://www.slovarnik.ru/ html-economica/p/proval3-r3nka.html. Архипова О. В. Анализ провалов государства и провалов рынка в сравнительной форме // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 27(208). – Экономика. – Вып. 29. *Winston C.* Government Failure versus Market Failure. Microeconomics Policy Research and Government Performance. Washington, DC: AEI-Brookings Joint Center for Regulatory Studies. – 2006. – P. 2 (пер. автора). Маркс К. Нищета философии. – М.: Либроком, 2010. URL: http://recep.ru/files/documents/04_10_13_ RegInGov_Ru.pdf Тамбовцев В.Л. Государственное регулирование государства: вопросы теории, международный опыт, российские реформы. – М., 2004.

[29] Еврофонд, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: http://

**Социальную статистику можно найти на основании источников: для РФ – данные Росстата. URL: http:// www.gks.ru Для США – данные US Census Bureau. URL: www.census.gov Для стран ЕС – данные Eurofound. URL: http:// www.eurofound.europa.eu 2012 г. для всех – данные The World Bank. URL: http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI**

Известно, что без создания «правил игры» со стороны государства рыночная экономика не смогла бы в полной мере функционировать. С этим соглашаются и представители либерализма: «Либерал вполне ясно понимает, что без помощи принуждения существование общества будет в опасности и за правилами поведения, соблюдение которых необходимо для обеспечения мирного сотрудничества, должна стоять угроза силы, иначе всей системе общества будет постоянно угрожать произвол любого из его членов. Нужно иметь возможность принудить человека, который не уважает жизнь, здоровье, личную свободу или частную собственность других, следовать правилам жизни в обществе. Вот та функция, которую либеральная доктрина возлагает на государство: защита собственности, свободы и мира…»[30]. То, что либерализм занимает такую позицию в отношении государства, является следствием того, что он, таким образом, защищает частную собственность на средства производства. Конечно, современное государство вышло далеко за те пределы, которые ему предписывают либералы. И важным в данном случае является не количество такого государства, а его качество[31].

Рынок в своей динамике при отсутствии механизмов перераспределения и других форм нерыночных воздействий на экономику ведет к постоянному углублению социального неравенства; этот вывод хорошо известен и проиллюстрирован в работах многих известных авторов[32].

Все возрастающее значение имеют изучение рыночных законов и управление рынком труда на их основе.

В связи с этим необходимо понимать, что беспредельный рост социального неравенства является одним из пределов развития рыночной системы.

Социальное неравенство ведет к ограничению доступа к образованию, а ограниченный доступ к образованию ведет к еще большему социальному неравенству. Этот вывод на базе обобщения большого количества источников сделан в книге В.Л. Иноземцева[33].

Распределение ресурсов в современном обществе, базирующемся на рыночных принципах, не является социально справедливым. Согласно американскому философу Дж. Ролзу, справедливость должна обладать двумя принципами: «Первый принцип: каждый индивид должен обладать равным правом в отношении наиболее общей системы равных основных свобод, совместимой с подобными системами свобод для всех остальных людей. Второй принцип: социальные и экономические неравенства должны быть организованы таким образом, что они одновременно: (а) ведут к наибольшей выгоде наименее преуспевших в соответствии с прин-

www.eurofound.europa.eu/

[30] *Мизес Л. М.* Либерализм. – М.: Социум, 2007. – С. 53. URL: http:// socioline.ru/files/5/315/mizes_liberalizm.pdf

[31] Там же.

[32] *Пикетти Т.* Капитал в XXI веке. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2015.

[33] *Иноземцев В. Л.* За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. – М., 1998.

ципом справедливых сбережений и (б) делают открытыми для всех должности и положения в условиях честного равенства возможностей»[34].

«Справедливость – это набор гарантий, которыми обладает каждый член общества при выполнении определенного набора взятых обязательств (к примеру, обязательство работать и не отлынивать от работы)».

Сегодня, как показывает статистика, уровень неравенства возвращается к показателям первой трети XX в., и, как оказывается, период благосостояния среднего класса, равенство в доходах – это скорее исключение рыночной экономики, а не правило.

Кроме того, за последнее время уровень благосостояния самых богатых людей на планете значительно вырос. «В то время как нижняя половина взрослого населения вместе владеет менее чем 1 % от общего богатства, самая богатая дециль обладает 87,7 % активов, а в одиночку верхний процент обладает половиной от общего благосостояния домохозяйств»[35]. В Соединенных Штатах это изменение самое значительное.

В противовес Дж. Ролзу Хайек пишет, что то, что люди называют социальным, по своей сути таковым не является, а подталкивает общество в сторону «распределительной справедливости», что противоречит самой рыночной природе: «…что всякий призыв быть “социальными” („общественными“) есть подталкивание нас к еще одному шагу в сторону “социальной справедливости” социализма».

## Справедливость и рынок – вещи несовместимые, и чем более справедливым общество становится, тем дальше оно уходит от рыночной модели

Противоречие между социальной справедливостью и экономической эффективностью является одним из основополагающих противоречий в рыночной экономике. Мы видим, как общество на протяжении всей своей истории движется в сторону социальной справедливости, при этом зачастую жертвуя экономической эффективностью. Например, нобелевский лауреат Кеннет Дж. Эрроу пишет: «Если сформулировать кратко, то современная общая теория конкурентного равновесия раскрывает ту меру, в какой распределение ресурсов в обществе может быть достигнуто через независимые частные решения, координируемые рынком. Из нее действительно вытекает, что такое распределение не только может быть достигнуто, но и будет эффективным по Парето. Однако она не дает никаких гарантий, что такое распределение будет социально справедливым. Действительно, согласно этой теории, конечное распределение будет зависеть от начального распределения запасов и собственности на предприятия». Но если мы считаем необходимым использовать эффективность рынка в полной мере, но при этом также не забывать о справедливом распределении благ, то с точки зрения этой теории необходимо в первую очередь заняться первоначальным распределением, а не вмешиваться в процесс распределения на следующих стадиях. Такое положение вещей сегодня мы и наблюдаем. Чем лучше стартовые позиции у людей, тем легче им оставаться в высших слоях общества. Социальные лифты сегодня работают все хуже с точки зрения максимизации уровня жизни каждого человека, а не очень узкой элитарной группы людей.

Рынок не обеспечивает стабильного уровня занятости даже в отсутствии кризиса. В 1933 году безработица превышала 20 % в США, в марте 2008 г. безработица составляла 5,1 %, а в сентябре 2009 г. 9,8 %. В 2009 году после кризиса, по данным международной организа-

---

[34] *Ролз Д.* Теория справедливости. – Новосибирск, 1995. – С. 267.

[35] Global wealth report 2015. Credit Suisse, October 2015.

ции труда, численность безработных составила 215 млн человек, а численность работников с нестабильной занятостью – более 1,5 млрд человек.

В современной экономике все большую роль играет труд, в основе которого лежит креативная, творческая, деятельность.

«Рынок – это институт или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (тех, кто обеспечивает предложение) отдельных товаров, услуг и ресурсов»[36].

Рыночная экономика способствует росту производства. Подтверждают это данные о ВВП на душу населения в ценах 1995 г. за последние 110 лет. Экономика США выросла с 4091 долл. до 30 491 долл. на душу населения, экономика Нидерландов – с 3329 долл. до 24 303 долл., Япония увеличила свой ВВП на душу населения в 10 раз всего за 50 лет – с 1950 г. с показателем, равным 1921 долл. на душу населения, до 21 935 долл. на душу населения в 2010 г.[37]

Рост креатоемкости труда, являющийся важным фактором интенсификации производственного процесса, предполагает развитие форм и институтов, которые впоследствии приводят к общественному регулированию экономического развития, дополнению отношений конкуренции отношениями солидарности (низовой демократии), ориентированными на прогресс человеческих качеств. К таким элементам относятся система многообразных форм «экономики солидарности», в рамках которой развиваются отношения самоуправления, самоорганизации, общественный контроль за использованием средств производства.

В современной экономике конкуренция уже не является единственно возможным видом отношений субъектов в производстве. А кооперация приходит на ее место как во многих отдельных небольших фирмах, так и в ТНК.

**В большинстве случаев креатоемкий потенциал каждого человека может быть реализован только тогда, когда удовлетворены его базовые потребности, такие как еда, крыша над головой, образование, здравоохранение, безопасность**

Если человеку уже нет нужды заниматься этими вопросами, он имеет возможность переключиться на творческий, креативный труд. Когда социально-экономическая система базируется на конкуренции и частной собственности на средства производства и нет гарантий в обеспечении базовых потребностей, у большинства людей нет возможности даже начать заниматься креативным трудом.

Происходит трансформация экономических отношений, в том числе и трудовых, когда внутри одной системы производственных отношений с одним системным качеством зарождается другая система производственных отношений с новым системным качеством.

Приоритетное развитие сфер: наука, образование и культура, т. е. сфер, где главным ресурсом и результатом развития являются знания (креатоемкое производство).

Согласно их концепции, можно выделить несколько основных целей такого развития, среди которых приоритетным является развитие человеческих качеств, показателем которого станет повышение ИРЧП до уровня скандинавских стран и продление жизни до 80 лет и более, обеспечение равенства стартовых возможностей, достижение экологических показателей скан-

---

[36] *Ходжсон Дж*. Указ. соч.

[37] *Joerg B*. et al. (ed.). How Was Life? Global Well-being since 1820: Global Well-being since 1820. OECD Publishing, 2014. – P. 67. URL: http://dspace.library. uu.nl/bitstream/handle/1874/306235/3014041ec007.pdf?sequence=1

динавских стран, рост свободного времени и т. д. Для достижения поставленных целей существует возможность использовать успешный опыт скандинавских стран в сфере государственного перераспределения ресурсов, обеспечения социальной ответственности частного бизнеса, некоторые изменения в вопросах прав собственности, которое включает полное изъятие на общественные нужды природной ренты. В целом это модель движения от того, что мы имеем сегодня, к социально ориентированной экономике, которая стоит на равноправном партнерстве между государством и частным сектором.

Опыт скандинавских стран очень ценен, и он показывает, что существует и, более того, эффективна не только либеральная, но и социально ориентированная модель рынка.

Креатоемкий труд самый эффективный. Какая экономическая модель нужна для того, чтобы креатоемкий труд смог стать локомотивом ее развития? В первую очередь, такая модель должна основываться на кооперации, а не на конкуренции членов общества. Нобелевский лауреат по экономике 2009 г. Элинор Остром[38] доказала эффективность коллективного управления хозяйствами и показала, что зачастую предприятия, которые управляются не на основе частного предпринимательства (и, следовательно, частных интересов), а коллективными сообществами, являются наиболее эффективными.

В современном мире роль человека выросла, и теперь именно он становится основным фактором производства. Все чаще стали подниматься вопросы о человеческом капитале и творческом потенциале человека, человека как движущей силы экономики. Феномен человеческого капитала в том, что теперь он принадлежит человеку, а не владельцу компании или земли.

Прибыль организаций должна вести к общественному благосостоянию.

Не каждый человек может реализовать свой творческий потенциал в рыночной экономике, и поэтому одна из функций трудового законодательства – создать условия для реализации человеком своего творческого потенциала. Экономическая система может быть такой, которая помогала бы человеку реализовать себя, и посредством этого увеличивала бы благосостояние общества и люди смогли бы использовать все знания, накопленные человечеством, для созидания и дальнейшего прогресса.

На смену конкуренции, характерной для индустриального общества, приходит эпоха массового сотрудничества и совместной деятельности.

Творческий потенциал человека – высшая ценность и главный фактор развития экономики и общества в условиях революции знаний. Это аналог индустрии для прошлого века. Образование формирует творческий потенциал человека так же, как тяжелая промышленность формировала его в XX столетии.

Имеют разные значения понятия «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». В понятии «человеческий капитал» человек рассматривается лишь как средство для получения прибыли. В понятии «человеческий потенциал» человек и его развитие являются целью социально-экономического развития.

В любом обществе важнейшей проблемой собственности является отношение между работником и собственником средств производства[39]. Важнейший вид трудовых отношений – это отношения между работником и собственником средств производства. Целесообразно ввести в ТК РФ статью на эту тему, например, ст. 20.1 «Трудовые отношения между работником и собственником средств производства».

Одна из тенденций развития сферы труда состоит в расширении сферы рыночных отношений, которое происходит под влиянием прогресса креативной деятельности, свидетель-

---

[38] *Остром Э.* Управляя общим. Эволюция институтов коллективной деятельности. – М.: Мысль, ИРИСЭН, 2011. – 447 с. (Серия «Экономика»).

[39] *Бузгалин А. В., Колганов А. И.* Пределы капитала: методология и онтология. Реактуализация классической философии и политической экономии (избранные тексты). – М.: Культурная революция, 2009.

ством чему являются данные, показывающие рост роли креативного бизнеса, креативных корпораций, а также продвижение рыночных отношений в сферы науки, культуры, образования, спорта и другие отрасли креативного и суперкреативного ядра экономики. Вторая тенденция состоит в прогрессе тех сфер творческой деятельности, где создаются блага, формирование и использование которых может осуществляться в ряде случаев вне рыночных трансакций. К таким сферам относятся, в частности, викиномика, производство интеллектуальной продукции в режимах копилефт (англ. *Copyleft* – лицензия, которая позволяет использовать оригинальные (исходные) работы при создании новых (производных) работ без получения разрешения владельца авторского права), открытые источники и многое другое.

В книге[40] Дона Тапскотта (Don Tapscott) описывается, как некоторые компании в начале XXI века использовали в своих бизнес-технологиях принципы массового сотрудничества (*mass collaboration*), взаимодействия равных (*peer collaboration*) и идеологию открытого кода для достижения коммерческого успеха.

Копилефт-лицензии были созданы для расширения прав и свобод людей без нарушения действующих законов. Правообладатели используют концепцию копилефта, чтобы у любого человека в мире было право использовать, изменять и распространять как исходное произведение, так и произведения, производные от него, и никто не мог бы ограничить это право.

Роль человека в общественном производстве тоже эволюционирует, превращая его из «винтика» производственного процесса в созидателя, реализующего свой внутренний, творческий потенциал в сферах, где доминирующие отношения уже не конкуренция, а солидарность и сотрудничество.

Рост креатоемкости труда, являющийся, как было отмечено, важным фактором интенсификации производственного процесса, предполагает развитие форм и институтов, которые впоследствии приводят к общественному регулированию экономического развития, дополнению отношений конкуренции отношениями солидарности (низовой демократии), ориентированными на прогресс человеческих качеств.

К таким элементам относятся система многообразных форм «экономики солидарности», в рамках которой развиваются отношения самоуправления, самоорганизации, общественный контроль за использованием средств производства, кооперация.

[40] *Дон Тапскотт* (Don Tapscott). Викиномика. – СПб., 2009.

## § 2. Метод правового регулирования трудовых отношений

Известно, что метод правового регулирования (англ. *method of legal regulation*) – совокупность приемов, способов и средств, с помощью которых материальное и процессуальное право воздействуют на общественные отношения. Метод отвечает на вопрос: как осуществляется регулирование?

Способы правового регулирования представляют из себя основные пути регулирующего воздействия права на общественные отношения, характеризующиеся следующими предписаниями, зафиксированными в норме права;

• *Дозволение* – предоставление управомоченному лицу возможности совершать определенные действия в своих интересах, при этом такое лицо по своему усмотрению может уклониться от их совершения или вообще не воспользоваться своим правом (например, собственник вещи вправе владеть, пользоваться и распоряжаться ею; граждане вправе избирать и быть избранными в органы власти),

• *Позитивное обязывание* – возложение на лиц обязанности совершить определенное действие, при этом они не имеют возможности уклониться от исполнения или проигнорировать его (например, обязательства по уплате налогов, по исполнению договора; воинский долг).

• *Запрет (негативное обязывание)* – обязанность какого-либо лица воздержаться от совершения определенных действий под угрозой в случае неисполнения такого требования применения различного рода санкций (например, при совершении преступлений или административных правонарушений).

В настоящее время делается упор на стимулирующие **способы** воздействия на психику людей, активизирующие их предприимчивость и социальную активность, а это значит, что содержание способов регулирования формируется преимущественно из поощрительных средств, а также более гибких и альтернативных процедур[41].

Средства правового регулирования – явления социальной действительности, выражающиеся в установлениях и действиях, непосредственно позволяющие достигать цели правового регулирования[42].

Юридические средства правового регулирования – это установления и действия компетентных государственных органов и должностных лиц, направленные на достижение цели правового регулирования. Первую группу юридических средств – по форме выражения – составляют нормативные правовые акты, акты официального толкования права, акты реализации права, нормативный договор. Во вторую группу – по содержанию – отнесены принципы права, нормы права, правовой прецедент (включая правоположения практики). Такие юридические конструкции, как правовые фикции и презумпции, оценочные понятия, преюдициальные факты, аналогия права и закона и др., выступают конкретными инструментами, посредством которых осуществляется юридическое регулирование, и позволяют описать механизм участия юридических средств в правовом регулировании.

В виде неюридических средств выступают как социальные нормы и правила поведения, так и определенные способы и приемы, используемые в целях правового регулирования. К ним относятся моральные, религиозные нормы, обычаи, корпоративные нормы, переговоры и посредничество (медиация). Категория «средства правового регулирования», в отличие от категории «правовые средства», включает в себя не только юридические явления ввиду того, что в правовое поле вовлекаются и иные социальные регуляторы.

---

[41] *Хохлова И. С.* Способ правового регулирования: Дис. …канд. юрид. наук: 12.00.01. – Саратов, 2009.

[42] *Васильева Н. В.* Юридические и неюридические средства в системе правового регулирования: Автореф. дис. …канд. юрид. наук. – Омск, 2014.

Понятие «средство» соотнесено со смежными категориями, которые используются при описании процесса правового регулирования: «прием», «способ» и «метод», в результате чего был сделан вывод о том, что приемы и способы относятся к правовым средствам, а метод правового регулирования, в свою очередь, представляет собой совокупность применяемых приемов, способов и средств правового регулирования.

Средства правового регулирования представляют собой установления и действия, с помощью которых достигается цель права. Под установлениями понимаются различные нормы и предписания, в которые облекаются явления социальной действительности, в которых они материально выражаются и посредством которых осуществляется правовое регулирование. Имеются в виду различные правовые акты, исходящие от государства, или социальные нормы и правила поведения, вовлекаемые в правовую сферу и участвующие в правовом регулировании, письменно или устно закрепленные, имеющие институциональный характер и др. Действия как правовые средства представляют собой некие процедуры, при помощи которых субъект достигает поставленную цель. Сам процесс выполнения определенного правила поведения также можно считать средством правового регулирования.

При социализме были три субъекта трудового права: работник, работодатель, профсоюзы. При капитализме к ним необходимо добавить собственника средств производства. Во многом содержание трудовых отношений определяются отношениями собственности. В частности, при нехватке средств у работодателя, например на выплату зарплаты, эти средства обязан предоставить собственник средств производства.

# § 3. Система трудового права

Система трудового права – это характеристика трудового права как целого с помощью понятий: система, цели, задачи; функции, структура; развитие системы.

Теоретрической базой системы трудового права среди прочих составляют работы авторов: фон Берталанфи, И.В. Блауберга, В.Н. Садовского, Э.Г. Юдина; С.С. Алексеева, О.С. Иоффе, Д.А. Керимова, А.С. Пиголкина, В.Д. Сорокина, А.Ф. Шебанова, Л.С. Явича, Н.Г. Александрова, В.С. Андреева, С.Ю. Головиной, К.И. Гусова, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, В.Г. Мельникова, Н.Г. Морозова, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, А.М. Лушникова, М.В. Молодцова, С.П. Маврина, А. Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова и др., Работы ученых Германии: Г. Кельзена, Ф.-Ж. Пайне, К. В. Канариса, Р. Риккарди, В. Хромадки, А. Юнкера, Ф. Машманна, В. Дойблера и др[43].

Система трудового права, по мнению Мельникова В.Г., – это социальная, абстрактная, открытая, органичная система, имеющая как генетические связи, так и связи координации и субординации. Для нее как для органичной системы характерно наличие особых управляющих механизмов, через которые структура целого воздействует на характер функционирования и развития частей: механизмы правового регулирования, законотворчества, совершенствования права.

Существуют разные системы: трудового права, трудового законодательства, науки трудового права, социально трудовых отношений.

[43] *Мельникова В.Г*. Система трудового права Российской Федерации: Автореф. дис. …канд. юрид. наук. – Томск, 2004.

# § 4. Функции трудового права

Функции трудового права – это направления его действия на общественные отношения. Функции осуществляются структурными элементами. Основной функцией трудового права в современных условиях является развитие человеческого капитала. Эта функция включает все функциональные направления действия трудового права, которые рассматривались ранее.

**Человеческий капитал** (ЧК) – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Впервые в 1961 году это словосочетание использовал американец Теодор Шульц, а его последователь – Гэри Беккер развил эту идею с 1965 года, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению. За свою теорию он получил в 1992 году Нобелевскую премию по экономике.

**Первоначально под человеческим капиталом** понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы – затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

**Человеческий капитал** в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.

**Человеческий капитал:**

– это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни;

– главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний как следующего, высшего этапа развития.

Существует следующая **классификация** человеческого капитала:

1. Индивидуальный человеческий капитал.
2. Человеческий капитал фирмы.
3. Национальный человеческий капитал.

В национальном богатстве человеческий капитал в развитых странах составляет от 70 до 80 %. В России около – 50 %[44].

В научной литературе понятие человеческого капитала (Human Capital) появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера (1992 г.). За создание основ теории ЧК им были присуждены Нобелевские премии по экономике – Теодору Шульцу в 1979 г., Гэри Беккеру в 1992 г. Вложил существенный вклад в создание теории ЧК и выходец Минской и Харьковской губерний Российской империи – Саймон (Семён) Кузнец, получивший Нобелевскую премию по экономике в 1971 г.

Человеческий капитал – основной производительный и социальный фактор развития современной экономики и общества.

Вклад в развитие современной теории человеческого капитала внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас и другие экономисты, правоведы, социологи и историки.

[44] URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/

Понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора и человеческого ресурса, однако ЧК является более широкой экономической категорией.

Так, С. Фишер дал следующее определение ЧК: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. ЧК включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию». В настоящее время это определение считают определением ЧК в узком смысле.

Саймон Кузнец (Са́ймон Смит Кузне́ц (англ. *Simon S. Kuznets*; до эмиграции – Ши́мен (Семён) Абра́мович Кузне́ц; 30 апреля 1901, Пинск, Минская губерния – 8 июля 1985, Кембридж, Массачусетс) – американский экономист, статистик, демограф и историк экономики. Лауреат Нобелевской премии по экономике 1971 года «за эмпирически обоснованное толкование экономического роста, которое привело к новому, более глубокому пониманию экономической и социальной структуры и процесса развития в целом») среди ограничителей на применение опыта передовых стран развивающимися странами поставил на первое месте стартовые потенциалы физического капитала и человеческого капитала. Как видим, Саймон Кузнец на первое место из факторов, определяющих удачное применение накопленного опыта передовых стран, поставил достаточность стартового накопленного человеческого капитала. И это не случайно. Высокий уровень и качество накопленного ЧК необходимы для ускоренного осуществления институциональных реформ, трансформации государства, технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики и т. д. И в итоге именно достаточно высокие уровень и качество ЧК страны с догоняющей экономикой обеспечивают ее выход на стабильный рост душевого ВВП и повышение уровня и качества жизни населения. Таким образом, человеческий капитал, по Кузнецу, является главной доминантой возможного стабильного роста экономик развивающихся стран.

Американский экономист Эдвард Денисон (внесли вклад в эту проблему Роберт Солоу, Джон Кендрик и др.) разработал **классификацию факторов экономического роста.** Из 23 выбранных им факторов 4 относятся к труду, 4 – к капиталу, 1 – земля, 14 характеризуют вклад НТП. По мнению Денисона, экономический рост определяется не столько количеством затраченных факторов, сколько их качеством и ростом этого качества. На первое место Денисон поставил качество рабочей силы.

**Из анализа экономического роста США за 1929–1982 годы Денисон сделал вывод, что определяющим фактором роста выпуска на одного работающего (производительности труда) является образование, важнейшая составляющая ЧК**

Т. Щульц существенно развил теорию человеческого капитала на начальном этапе ее развития. Он одним из первых ввел понятие человеческого капитала как производительного фактора. И сделал многое для понимания роли человеческого капитала как главного двигателя и фундамента индустриальной и постиндустриальной экономик.

Основными результатами инвестиций в человека Шульц считал **накопление способностей людей к труду,** их эффективную созидательную деятельность в обществе, поддержание здоровья и т. д. Он полагал, что человеческий капитал обладает необходимыми признаками производительного характера. ЧК способен накапливаться и воспроизводиться. По оценкам Шульца, из производимого в обществе совокупного продукта на накопление человеческого капитала используется уже не 1/4, как следовало из большинства теорий воспроизводства XX века, а 3/4 его общей величины.

Г. Беккер первым перенес понятие ЧК **на микроуровень**. Человеческий капитал предприятия он определил, как совокупность навыков, знаний и умений человека. В качестве инвестиций в них Беккер учел в основном затраты на образование и обучение. Беккер оценил экономическую эффективность образования прежде всего для самого работника. Дополнительный доход от высшего образования он определил следующим образом. Из доходов тех, кто окончил колледж, он вычитал доходы работников со средним общим образованием. Издержками образования считались как прямые затраты, так и альтернативные издержки – упущенный доход за время обучения. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер оценил, как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12–14 % годовой прибыли.

В 1992 году профессор экономики и социологии Чикагского университета Г. С. Беккер был удостоен Нобелевской премии по экономике за «Распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение». Главные книги Беккера – «Экономика дискриминации», «Человеческий капитал» и «Трактат о семье» –посвящены различным аспектам теории человеческого капитала.

Беккер развил теорию конкуренции, стратегии и развития фирмы. Он ввел различение между **специальными и общими инвестициями в человека**. Он выделил особое значение специального обучения, специальных знаний и навыков. Специальная подготовка работников формирует конкурентные преимущества организации, особенности ее продукции и поведения на рынках, в конечном итоге, ее ноу-хау, имидж и бренд. В специальной подготовке заинтересованы в первую очередь сами фирмы и корпорации, и они финансируют ее. Эти работы Беккера стали основой создания современной теории фирмы и конкуренции.

Беккер в рамках теории человеческого капитала исследовал структуру распределения личных доходов, возрастную их динамику, неравенство в оплате мужского и женского труда и т. д.

## Беккер доказал и политикам, и предпринимателям на обширном статистическом материале, что образование является фундаментом увеличения доходов и наемных работников, и работодателей, и государства в целом

В результате политики финансисты и предприниматели стали рассматривать вложения в образование как перспективные капиталовложения, приносящие доход.

Беккер в своих работах рассматривал работника как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем человеческого капитала. Его заработную плату (доход) – как сочетание рыночной цены его простого труда и дохода от вложенных в человека инвестиций. Причем основную часть дохода работнику, по оценкам Беккера, а также расчетам других исследователей, приносит именно человеческий капитал.

**Рассмотрим широкое определение человеческого капитала.**

В настоящее время на базе теории и практики ЧК формируется и совершенствуется успешная парадигма развития США и ведущих европейских стран. На основе теории ЧК отставшая Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000-х годах лидерские позиции в мировой экономике. Финляндия за исторически короткий период времени сумела перейти от сырьевой в основном экономики к инновационной экономике и создать свои собственные конкурентоспособные высокие технологии, не отказываясь от глубочайшей переработки своего главного природного богатства – леса. Сумела выйти на первое место в мире в рейтинге по конкурентоспособности экономики в целом. Более того, именно на доходы от

переработки леса в товары с высокой добавленной стоимостью и создавали финны свои инновационные технологии и продукты.

Всё это имело место не потому, что теория и практика ЧК реализовала в себе некую волшебную палочку, а потому, что стала ответом экономической теории и практики на вызовы времени, на вызовы нарождающейся во второй половине XX века инновационной экономики (экономики знаний) и венчурного научно-технического бизнеса.

Развитие науки, формирование информационного общества на передний план в качестве составляющих сложного интенсивного фактора развития – человеческого капитала – выдвинули знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик.

В условиях глобализации мировой экономики, в условиях свободного перелива любого капитала, включая ЧК, из страны в страну, из региона в регион, из города в город, в условиях острой международной конкуренции, ускоренного развития высоких технологий огромные преимущества в создании стабильных условий для роста качества жизни, создания и развития экономики знаний, информационного общества, развития гражданского общества имеют страны с накопленным качественным человеческим капиталом, т. е. страны с образованным, здоровым и оптимистичным населением, конкурентоспособными профессионалами мирового уровня во всех видах экономической деятельности, в образовании, науке, в управлении и других сферах.

Понимание и выбор ЧК в качестве главного фактора развития буквально диктует системный и комплексный подход при разработке концепции или стратегии развития и увязки с ними всех других частных стратегий и программ. Диктат этот следует из сущности национального ЧК как многокомпонентного фактора развития. Причем этот диктат особо выделяет условия жизни, работы и качество инструментария специалистов, определяющих креативность и созидательную энергию страны.

**Ядром ЧК, конечно, был и остается человек**, но ныне – человек образованный, созидательный и инициативный, обладающий высоким уровнем профессионализма. Сам же человеческий капитал определяет в современной экономике основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций. В то же время доля неквалифицированного труда в ВВП развитых и развивающихся стран, включая Россию, становится все меньше, а в технологически передовых странах она уже исчезающе мала.

Поэтому разделение труда на неквалифицированный труд и труд, требующий образования, особых навыков и знаний, постепенно теряет свой изначальный смысл и экономическое содержание при определении ЧК, который основоположники теории ЧК отождествляли с образованными людьми и их накопленными знаниями и опытом. Понятие ЧК как экономической категории постоянно расширяется вместе с развитием мирового информационного сообщества и экономики знаний.

**Человеческий капитал в широком определении – это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.**

Кратко: **человеческий капитал – это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни.**

## Различают физический капитал, финансовый капитал, природный капитал, интеллектуальный капитал и человеческий капитал, а также некоторые другие виды капитала. Национальное богатство включает физический, человеческий, финансовый и природный капиталы

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе – в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие. Формируется ЧК и за счет притока из других стран. Или убывает за счет его оттока, что и наблюдается пока в России.

В состав ЧК входят инвестиции и отдача от них в инструментарий интеллектуального и управленческого труда, а также инвестиции в среду функционирования ЧК, обеспечивающие его эффективность.

ЧК является сложным и распределенным интенсивным фактором развития. Он, словно кровеносные сосуды в живом организме, пронизывает всю экономику и общество. И обеспечивает их функционирование и развитие. Или, напротив, угнетает при низком его качестве. Поэтому существуют объективные методологические трудности с оценкой его отдельной экономической эффективности, его отдельной производительности, его отдельного вклада в рост ВВП и в повышение качества жизни. ЧК через специалистов и ИТ вносит вклад в развитие и рост экономики всюду, во всех видах экономической и производственной деятельности.

ЧК вносит свой вклад в повышение качества и производительности труда во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Во всех видах экономической деятельности, управления образованные профессионалы определяют производительность и эффективность труда. А знания, качественный труд, квалификация специалистов играют решающую роль в эффективности функционирования и работы институтов и организации всех форм и видов.

## Основными драйверами развития ЧК являются конкуренция, инвестиции, инновации

Инновационный сектор экономики, креативная часть элиты, общества, государства являются источниками накопления высококачественного ЧК, который и определяет направление и темпы развития страны, региона, международных объединений, организаций. С другой стороны, накопленный качественный ЧК лежит в основе инновационной системы и экономики (ИЭ).

Процессы развития ЧК и ИЭ составляют единый процесс формирования и развития инновационно-информационного общества и его экономики.

Чем же отличается человеческий капитал от человеческого потенциала? Индекс человеческого потенциала страны или региона рассчитывается по трем показателям: ВВП (или ВРП), продолжительности жизни и грамотности населения. То есть это более узкое понятие, чем ЧК. Последний поглощает понятие человеческого потенциала как свою укрупненную составляющую.

Чем отличается человеческий капитал от трудовых ресурсов? **Трудовые ресурсы –** это непосредственно люди, образованные и необразованные, определяющие квалифицированный

и неквалифицированный труд. **Человеческий капитал** – понятие гораздо более широкое и включает помимо трудовых ресурсов накопленные инвестиции (с учетом их амортизации) в образование, науку, здоровье, безопасность, в качество жизни, в инструментарий интеллектуального труда и в среду, обеспечивающую эффективное функционирование ЧК.

Инвестиции в формирование эффективной элиты, в том числе в организацию конкуренции, являются одними из важнейших инвестиций в ЧК.

**Еще со времен классиков науки Д. Тойнби и М. Вебера известно, что именно элита народа определяет вектор направления его развития: вперед, вбок или назад**

**Предпринимательский ресурс** – это творческий ресурс, интеллектуальный ресурс развития экономики. Поэтому инвестиции в предпринимательский ресурс – это инвестиции в развитие ЧК в части повышения его конструктивности, креативности и инновационности. В частности, бизнес-ангелы – необходимая составляющая ЧК.

**Инвестиции в институциональное обслуживание** направлены на создание комфортных условий обслуживания гос. институтами граждан, включая врачей, преподавателей, ученых, инженеров, т. е. ядро ЧК, что способствует повышению качества их жизни и труда.

**Инвестиции в развитие гражданского общества** и в экономическую свободу способствуют повышению креативности и законопослушности граждан, формированию оптимистической и конструктивной и одновременно рациональной идеологии, формированию гос. институтов, стимулирующих рост качества жизни. Способствуют формированию здорового образа жизни. И в итоге ведут к росту эффективности труда и экономики.

Эти инвестиции формируют коллективный гражданский разум, коллективный интеллект, направленный на созидание. В состав ЧК необходимо включать также инвестиции в создание среды, обеспечивающей его эффективное функционирование. В развивающейся стране невозможно повсеместно создать конкурентоспособные комфортные условия для специалистов высшей квалификации, необходимых для формирования эффективной инновационной системы и сектора инновационной экономики. Поэтому создаются ОЭЗ, технополисы и технопарки (пример – Китай, Индия). В них реализуется особый режим проживания, повышенная безопасность, улучшенная инфраструктура, повышенное качество жизни. Создаются комфортные условия для общения ученых и инженеров с целью реализации синергетических эффектов усиления творческой мощи научных и инновационных коллективов.

В то же время, например, в криминализированной и коррумпированной стране ЧК не может функционировать эффективно по определению. Даже если это «ввезенный» внешний высококачественный ЧК, обеспеченный за счет его притока. Он либо деградирует, ввязываясь в коррупционные схемы, как это было в том числе с иностранными и прочими советниками, приведшими РФ к дефолту. Либо «работает» неэффективно.

Для эффективного функционирования ЧК необходимо конкурентоспособное качество жизни, включая безопасность, экологию и жилищные условия, причем на уровне развитых стран мира. Иначе лучшие специалисты уезжают туда, где им удобнее жить и комфортнее и безопаснее работать.

**Почему в состав ЧК необходимо включать инструментарий, методики, источники информации работы специалистов? Потому как, например, выдающийся программист без мощного компьютера, без базы данных, без источников информации, без исходных программ не способен реализовать свои возможности, опыт и знания**

Понятие человеческого капитала и информации, ИТ тесно переплетаются между собой. Более того, сами ИКТ возникают именно на стыке категорий информации и человеческого капитала, поскольку информационные потоки пронизывают все сферы жизни человечества и играют все нарастающую роль в условиях глобализации мирового сообщества. Сама по себе накопленная информация мертва без систем ее доставки потребителям, без систем коммуникации, управления и обработки. Важность же значения информации для современной экономики и жизни общества уже вытекает из самого устоявшегося названия передовых постиндустриальных экономик – «информационное общество», инновационно-информационная экономика или экономика знаний.

При таком расширении экономической категории «человеческий капитал» она выходит, как уже отмечалось, собственно из «плоти» человека. Мозги людей не работают эффективно при плохом качестве жизни, при низкой безопасности, при агрессивной или угнетающей среде проживания и работы человека.

Фундаментом, на котором созданы инновационные экономики и информационные общества, служат торжество закона, высокое качество человеческого капитала, высокое качество жизни и эффективная индустриальная экономика, которая плавно трансформировалась в постиндустриальную или инновационную экономику.

Инновации в рыночной экономике есть следствие свободной конкуренции на рынках. При отсутствии источника генерации инноваций – конкуренции – отсутствуют и сами инновации или они носят случайный характер. Желание и необходимость получить большую прибыль подталкивают частного собственника сделать что-то особенное, полезное, чего нет у конкурентов, чтобы его товар был привлекательнее и лучше продавался. Экономическая свобода, конкурентные рынки, торжество закона и частная собственность – вот те факторы, что автоматически генерируют инновации, спрос на них, инвестиции в инновационный продукт и мостят дорогу между идеей и инновационным товаром. Вне рыночной экономики со свободными конкурентными рынками создать ИЭ и самоподдерживающую генерацию инноваций и инновационных товаров невозможно априори.

Главные причины торможения научно-технической и инновационной деятельности в России – низкое качество ЧК и неблагоприятная, даже угнетающая среда для инновационной деятельности. Снизилось качество всех составляющих ЧК: образования, науки, элиты, специалистов, качество жизни. И для венчурного бизнеса и инновационной экономики необходимо построить надежный фундамент.

**Стоимость национального человеческого капитала** стран мира на базе затратного метода оценили специалисты Всемирного банка.

Использовались оценки составляющих ЧК по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов. Они позволяют определить текущие ежегодные затраты общества на воспроизводство человеческого капитала.

В США стоимость человеческого капитала в конце XX века составляла 95 трлн долл., или 77 % национального богатства (НБ), 26 % мирового итога стоимости ЧК.

Стоимость мирового ЧК составила 365 трлн долл., или 66 % мирового богатства, 384 % к уровню США.

Для Китая эти показатели составляют: 25 трлн долл., 77 % от всего НБ, 7 % мирового итога ЧК и 26 % к уровню США. Для Бразилии соответственно: 9 трлн долл., 74 %, 2 % и 9 %. Для Индии: 7 трлн долл., 58 %, 2 %; 7 %.

Для России показатели составляют: 30 трлн долл., 50 %; 8 %; 32 %. На долю стран «семерки» и ЕЭС на расчетный период приходилось 59 % мирового ЧК, что составляет 78 % от их национального богатства. Человеческий капитал в большинстве стран превышал половину накопленного национального богатства (исключение – страны ОПЕК). На процентную долю ЧК существенно влияет стоимость природных ресурсов. В частности, для России доля стоимости природных ресурсов сравнительно велика.

Основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира. Это связано с тем, что инвестиции в ЧК в последние полвека в этих странах значительно опережают инвестиции в физический капитал. В США соотношение «инвестиций в человека» и производственных инвестиций (социальные расходы на образование, здравоохранение и социальное обеспечение в % к производственным инвестициям) в 1970 году составляло 194 %, а в 1990 году – 318 %.

Существуют определенные трудности при сравнительной оценке стоимости ЧК стран с неодинаковым уровнем развития. Человеческий капитал слаборазвитой страны и развитой страны имеет существенно различную производительность на единицу капитала, а также весьма различное качество (например, существенно различное качество образования и медицинского обслуживания). Для оценки эффективности национального человеческого капитала применяются методы факторного анализа с использованием страновых международных индексов и показателей. При этом значения коэффициента эффективности ЧК для разных стран отличаются в разы, что близко к отличиям в их производительности труда. Методика измерения национального человеческого капитала изложена в работе Корчагина Ю. А.[45].

Стоимость российского национального человеческого капитала снижалась за последние 20 лет в связи с низкими инвестициями в него и деградацией образования, медицины, науки.

## Национальный человеческий капитал

## и историческое развитие стран и цивилизаций

Экономическая категория «человеческий капитал» формировалась постепенно. И **на первом этапе состав ЧК включал небольшое число составляющих – воспитание, образование, знания, здоровье.** Причем длительное время человеческий капитал считался только социальным фактором развития, т. е. затратным фактором с точки зрения теории роста экономики. Считалось, что инвестиции в воспитание, в образование являются непроизводительными, затратными. Во второй половине XX столетия отношение к человеческому капиталу и образованию постепенно кардинально изменилось.

В действительности же именно инвестиции в образование и в науку обеспечили в прошлом опережающее развитие Западной цивилизации – Европы и Северной Америки в сравнение с Китаем, Индией и другими странами. Исследования развития цивилизаций и стран в прошлых веках показывают, что человеческий капитал и тогда был одним из основных факторов развития, предопределивших успехи одних стран и неудачи других.

[45] *Корчагин Ю. А.* Эффективность национального человеческого капитала: методика измерения. – Воронеж: ЦИРЭ, 2011.

Западная цивилизация на определенном историческом этапе выиграла глобальное историческое соревнование с более древними цивилизациями именно за счет более быстрого роста человеческого капитала, включая образование, в средние века. В конце XVIII века Западная Европа перегнала в полтора раза Китай (и Индию) по душевому ВВП и вдвое по показателю грамотности населения. Последнее обстоятельство, помноженное на экономическую свободу, а затем и демократию, стали главным фактором экономических успехов европейцев, а также США и других англосаксонских стран.

Показательно влияние человеческого капитала на рост экономики и на примере Японии. В стране Восходящего Солнца, придерживающейся веками изоляционистской политики, всегда был высок уровень человеческого капитала, включая образование и продолжительность жизни. В 1913 году среднее число лет обучения взрослого населения в Японии составляло 5.4 года, в Италии – 4.8, в США – 8.3 года, а средняя продолжительность жизни – 51 год (примерно как и в Европе и США). В России эти показатели были такими: 1–1.2 года и 33–35 лет. Поэтому Япония по уровню стартового человеческого капитала оказалась готовой в XX столетии совершить технологический рывок и войти в число передовых стран мира.

Человеческий капитал является самостоятельным сложным интенсивным фактором развития, собственно, фундаментом роста ВВП в сочетании с инновациями и высокими технологиями в современных условиях. Отличие этого сложного интенсивного фактора от природных ресурсов, классического труда и обычного капитала состоит в необходимости постоянных повышенных инвестиций в него и существовании значительного временного лага в отдаче от этих инвестиционных вложений. В развитых странах мира в конце 1990-х годов в человеческий капитал вкладывалось около 70 % всех средств, а в физический капитал – только около 30 %. Причем основную долю инвестиций в человеческий капитал в передовых странах мира осуществляет государство. И именно в этом состоит одна из его важнейших функций в части государственного регулирования экономики.

Анализ процессов смены технологических укладов экономики и типов обществ показывает, что человеческий капитал, циклы его роста и развития являются главными факторами генерации инновационных волн развития и цикличного развития мировой экономики и общества.

При низком уровне и качестве человеческого капитала инвестиции в высокотехнологичные отрасли не дают отдачи. Сравнительно быстрые успехи финнов, ирландцев, японцев, китайцев (Тайвань, Гонконг, Сингапур, Китай и др.), корейцев, новых европейских развитых стран (Греция, Испания, Португалия) подтверждают вывод о том, что фундаментом для формирования человеческого капитала является высокая культура основной массы населения этих стран.

## Структура, тип и методы оценки стоимости человеческого капитала

Когда-то воспитание, образование и фундаментальная наука считались затратным бременем для экономики. Затем понимание их важности как факторов развития экономики и общества изменилось. И образование, и наука, и ментальность как составляющие человеческого капитала, и сам ЧК в целом, стали главным фактором роста и развития современной экономики, развития общества и повышения качества жизни. Ядром ЧК, конечно, был и остается человек. Сам же человеческий капитал определяет ныне основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций.

С развитием и усложнением понятия и экономической категории «человеческий капитал» усложнялась и его структура.

Инвестиции в составляющие ЧК и составляют его структуру: **воспитание, образование, здоровье, наука, личная безопасность, предпринимательская способность, инвестиции в подготовку элиты, инструментарий интеллектуального труда, информационное обслуживание и т. д.**

## Методы оценки стоимости человеческого капитала

Существуют различные методические подходы к расчетам стоимости ЧК. Дж. Кендрик предложил затратный метод расчета стоимости ЧК – на основе статистических данных рассчитывать накопление инвестиций в человека. Эта методика оказалась удобной для США, где имеются обширные и достоверные статистические данные. Дж. Кендрик включил в инвестиции в ЧК затраты семьи и общества на воспитание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности, на переподготовку, повышение квалификации, здравоохранение, на миграцию рабочей силы и др. В накопления он также включил вложения в жилищное хозяйство, бытовые товары длительного пользования, запасы товаров в семьях, затраты на научные исследования и разработки. В результате расчетов он получил, что человеческий капитал в 1970-х годах составлял более половины в накопленном национальном богатстве США (без учета государственных инвестиций). Метод Кедрика позволил оценить накопления человеческого капитала по его полной «восстановительной стоимости». Но не давал возможности расчета «чистой стоимости» человеческого капитала (за минусом его «износа»). Этот метод не содержал методики выделения из общей суммы затрат части затрат, используемой на воспроизводство человеческого капитала, на реальное его накопление. В работе Дж. Минсера выполнена оценка вклада образования и длительности трудовой деятельности в человеческий капитал. На базе статистики США 1980-х годов Минсер получил зависимости эффективности ЧК от числа лет общего образования, профессиональной подготовки и возраста работника.

К. Б. Маллиган и Х. С. Мартин предложили методику оценки запаса совокупного человеческого капитала с помощью системы индексов.

Вклад науки (НИОКР) в человеческий капитал исследовал Национальный научный фонд США совместно с экспертами ОЭСР. Фонд разработал систему показателей научно-технического прогресса, в том числе затрат на НИОКР (разработанное фондом «Руководство Фраскат» стало международным стандартом для сравнительного анализа результатов научных исследований). В руководстве изложена методология оценки текущих расходов на НИОКР и их накопления как нематериального капитала и фактора экономического роста.

Методология ФРАСКАТ основана на детальной информации в США о затратах на науку начиная с 1920 г. В методике учитывался временной лаг между периодом осуществления НИОКР и периодом их воплощения в накопленном человеческом капитале как приросте запаса знаний и опыта. Средний срок службы этого вида капитала был принят равным 18 лет. Результаты расчетов оказались близки к результатам других исследователей. Алгоритм расчетов был следующим:

1. Суммарные текущие расходы на науку (на фундаментальные исследования, прикладные исследования, ОКР).
2. Накопление за период.
3. Изменения в запасах.
4. Потребление за текущий период.
5. Валовое накопление.
6. Чистое накопление.

Международные экономические и финансовые институты проявляют постоянный интерес к проблеме человеческого капитала. Экономический и социальный совет ООН (ЭКОСОС) еще в 1970-х годов подготовил документ по стратегии дальнейшего развития человечества, где была поставлена проблема роли и значения человеческого фактора в глобальном экономическом развитии. В этом исследовании были созданы методики расчетов, некоторых составляющих ЧК: средней продолжительности жизни одного поколения, длительности активного трудового периода, чистого баланса рабочей силы, цикла семейной жизни и др. В стоимость человеческого капитала включались стоимость воспитания, обучения и подготовки новых работников, стоимость повышения квалификации, затраты на удлинение периода трудовой деятельности, на потери в связи с болезнями, смертность и пр.

Значительный вклад в разработку расширительной концепции национального богатства (с учетом вклада ЧК) внесли аналитики Всемирного банка, которые опубликовали серию работ, обосновавших эту концепцию. В методологии Всемирного банка обобщены результаты и методы оценки человеческого капитала других школ и авторов. В методике ВБ, в частности, учитываются накопленные знания и другие составляющие ЧК.

**Источники ЧК** выбраны по группировкам затрат на соответствующие направления. Это наука, образование, культура и искусство, здравоохранение и информационное обеспечение.

Данные источники необходимо дополнить следующими:

• инвестиции в безопасность населения и предпринимателей – обеспечивают накопление всех других составляющих человеческого капитала; реализацию творческого и профессионального потенциала человека; поддержание и рост качества жизни;

• инвестиции в подготовку элиты общества;

• инвестиции в предпринимательскую способность и предпринимательский климат – государственные и частные инвестиции в малый бизнес и венчурный бизнес. Инвестиции в создание условий для поддержания и развития предпринимательской способности обеспечивают его реализацию как экономического производительного ресурса страны;

• инвестиции в воспитание детей;

• инвестиции в изменение менталитета населения в положительную сторону – это инвестиции в культуру населения, которая определяет эффективность человеческого капитала;

• инвестиции в институциональное обслуживание население – институты страны должны способствовать раскрытию и реализации творческих и профессиональных способностей населения, повышать качество жизни населения, особенно в части снижения бюрократического давления на него;

• инвестиции в знания, связанные с приглашением специалистов, творческих людей и других талантливых и высокопрофессиональных людей из других стран, которые существенно увеличивают человеческий капитал;

• инвестиции в развитие экономической свободы, включая свободу миграции труда.

Результаты расчетов человеческого капитала России и стран СНГ на базе затратного метода с использованием алгоритма специалистов Всемирного банка приведены в разных работах. Использовались оценки составляющих ЧК по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов. Они позволяют определить текущие ежегодные затраты общества на воспроизводство российского человеческого капитала. Для оценки величины реального накопления авторами работы использовался расчет показателя «истинное сбережение» по методике специалистов Всемирного банка.

Человеческий капитал большинстве стран превышает половину накопленного национального богатства (исключение – страны ОПЕК). Это отражает высокий уровень развития данных стран. На процентную долю ЧК существенно влияет стоимость природных ресурсов. В частности, для России доля стоимости природных ресурсов велика.

Следует отметить, что изложенная выше методика оценки человеческого капитала по затратам, достаточно корректная для развитых стран с эффективными государственными системами и эффективными экономиками, дает значительную погрешность для развивающихся стран и стран с переходными экономиками. Существуют определенные трудности при сравнительной оценке стоимости ЧК разных стран. Человеческий капитал слаборазвитой страны и развитой страны имеет весьма разную производительность на единицу капитала, весьма разный уровень и качество.

Аналитики Всемирного банка предложили и иной, дисконтный метод оценки стоимости ЧК. При заданной норме доходности совокупного национального богатства вычисляется его стоимость. Затем из полученной величины вычитается стоимость земли, полезных ископаемых, лесных и морских ресурсов, производственный капитал и другие активы. В результате остается стоимость человеческого капитала. Рассчитанная по этой методике стоимость ЧК составляет даже в бедных странах около половины национального богатства, а в развитых странах – около ¾. Причем на национальном уровне возникают сильные синергетические эффекты. В технологическом венчурном бизнесе чем выше концентрация высококвалифицированных специалистов, тем выше отдача каждого из них. Еще более значительны синергетические эффекты в области научных исследований.

Оценки величины российского человеческого капитала завышены. В частности, использован некорректный метод замены реальных затрат в РФ на подготовку одного специалиста их величиной в западных странах. В последние десятилетия наблюдается в развитых странах опережающий рост инвестиций в ЧК. Человеческий капитал рос более быстрыми темпами, чем физический. В 1990 году суммарные расходы на образование, здравоохранение и социальное обеспечение в США превышали производственные капиталовложения более чем в 3 раза.

Подталкивает к этому нарастающий разрыв доходов людей с высшим образованием мирового уровня и без него. По данным за 1990 год, у американцев с начальным образованием совокупный полученный в течение всей жизни доход составлял 756 тыс. долл., с высшим образованием – 1720 тыс. долл. То есть американцы с высшим образованием имели средний доход на 1 млн долл. больше. Высокая оплата квалифицированного и интеллектуального труда является одним из главных стимулов получения знаний в развитых странах и главным фактором их развития.

В свою очередь, высокий имидж интеллектуального труда, его огромное значение для экономики знаний, порождает мощные синергетические эффекты усиления совокупного интеллекта страны, отраслей промышленности, корпораций, в конечном итоге совокупного человеческого капитала страны. Отсюда – огромные преимущества развитых стран мира и проблемы для стран с догоняющими экономиками, пытающихся встать в их ряды.

## Человеческий капитал – главный фактор формирования «экономики знаний»

Инновационная экономика (ИЭ) в целом – это экономика, способная эффективно использовать любые полезные для общества инновации (патенты, лицензии, ноу-хау, заимствованные и собственные новые технологии и т.д.). ИЭ – это и общая инфраструктура в государстве, которая способствует реализации идей ученых на практике и воплощению их в инновационных продуктах. ИЭ – это и экономика, способная накапливать, приумножать положительный созидательный человеческий капитал. И препятствовать накоплению отрицательной, разрушительной его составляющей.

ИЭ создавалась, создается и развивается совместно и параллельно с ростом качества и стоимости накопленного человеческого капитала, т. е. параллельно развитию ЧК. И человеческий капитал является главным фактором ее развития. Накопленный качественный ЧК служит основной частью фундамента экономики знаний и определяет текущий ее уровень и потолок развития. ИЭ включает в качестве важнейшей составной части венчурный научно-технический и технологический бизнес – рискованный бизнес по реализации научных открытий, изобретений, крупных технологических инноваций. Венчурный бизнес направлен на получение высоких прибылей и новых, в том числе прорывных технологий. И на создание новых мощных компаний – мировых высокотехнологических лидеров.

Инновационная экономика – это экономика высокого качества жизни, интеллекта, образования, науки и высококачественного человеческого капитала. Ключевым сосредоточенным элементом инфраструктуры инновационной системы является эффективный технопарк нового типа, базирующийся на достижениях и опыте мирового венчурного бизнеса, на специалистах мирового уровня, на прозрачности и конкуренции, на инвестициях бизнес-ангелов (частных инвесторах с опытом работы в венчурном бизнесе), составляющих не менее половины всех инвестиций. В целом же в развитой современной экономике инновационная деятельность охватывает более половины всех предприятий. То есть она рассредоточена по всем видам экономической деятельности.

Локомотивом инновационной экономики, движения инновации от идеи до товара и покупателя, генератором идей и инноваций является конкуренция во всех видах деятельности. Конкуренция стимулирует предпринимателей и менеджмент создавать новую продукцию, инновационную продукцию, чтобы удерживать и расширять свою нишу на рынке, увеличивать прибыль. Свободная конкуренция и есть основной стимулятор новых знаний, инноваций и эффективной инновационной продукции. Инновационные система (ИС) и экономика, венчурный бизнес в развитых странах являются моделями для развивающихся стран, к которым относится Россия.

ИЭ ведущих стран мира характеризуется:

– высоким уровнем и качеством ЧК и высокими инвестициями в его развитие;

– торжеством закона, высоким уровнями личной безопасности граждан и бизнеса;

– высоким качеством жизни;

– социальной стабильностью;

– активной и компетентной элитой;

– высокими индексами ИРЧП и экономической свободы;

– высоким уровнем развития фундаментальной науки;

– высоким уровнем развития прикладных наук;

– наличием в стране мощных интеллектуальных центров технологического развития – технопарков;

– значительным сектором новой экономики;

– мощными синергетическими эффектами во всех сферах интеллектуальной деятельности человека;

– наличием развитых и эффективных инновационных систем, поддерживаемых государствами;

– наличием развитых и эффективных венчурных систем, поддерживаемых государствами;

– привлекательным инвестиционным климатом и высокими инвестиционными рейтингами;

– благоприятным предпринимательским климатом;

– диверсифицированной экономикой и промышленностью;

– конкурентоспособной продукцией на мировых технологических рынках;

– эффективным государственным регулированием экономики и развития страны;

– наличием транснациональных корпораций, обеспечивающих конкурентоспособное технологическое и научное развитие страны;

– низкой инфляцией (как правило, ниже 3 %).

Наличие перечисленных факторов и условий обусловливает генерацию инноваций и эффективные механизмы доведения их до уровня конкурентоспособной продукции.

ИЭ включает **шесть основных составляющих,** которые необходимо создавать и развивать до конкурентоспособного уровня по мировым критериям: 1) образование; 2) науку; 3) человеческий капитал в целом, включая высокое качество жизни и специалистов высшей квалификации; 4) инновационную систему, которая включает законодательную базу и материальные составляющие инновационной системы (центры трансфера технологий, технопарки, технополисы, инновационные центры, кластеры, территории освоения высоких технологий, венчурный бизнес и др.); 5) инновационную промышленность, реализующую новшества; 6) благоприятную среду функционирования ЧК.

Полезно сузить число составляющих эффективной ИЭ до четырех: 1) высококачественный ЧК в широком определении; 2) эффективная ИС; 3) эффективная промышленность, способная производить инновационную продукцию; 4) благоприятная среда для ЧК.

Значительный вклад в разработку базовых принципов российской национальной ИС внес О.Г. Голиченко. Он считает, что для создания ИС необходимы современные образование; производство знаний и среда, производящая знания; предпринимательская среда, ориентированная на инновации. Необходимы инициированные, а затем самоподдерживающиеся процессы передачи знаний и интеллектуальной собственности через кооперирование, партнёрство и продажу в производство: диффузия технологий; венчурный капитализм.

Высшим и следующим этапом и укладом инновационной экономики является экономика знаний и общество знаний или информационное общество.

Все эти положения входят в том или ином виде (чаще урезанно и схоластично) как в федеральную инновационную стратегию, так и в региональные инновационные стратегии, программы и законы.

По существу, понимание того, что нужно делать для создания национальной ИС с точки зрения теории и опыта развитых стран, созрело на всех уровнях власти (у тех, кто пишет программы и стратегии). Однако реальное продвижение решения проблемы незначительно.

Креативным ядром, мотором ИС и экономики является венчурный бизнес. **Венчурный бизнес** – бизнес по определению рискованный и высокодоходный (в случае успеха). И в данном случае участие государства в качестве регулятора и инвестора общепринято. Часть рисков государство берет на себя. Венчурный бизнес направлен на реализацию крупных, порой прорывных новшеств, инноваций, исходящих из фундаментальной науки. Поэтому соучастие в нем государства на основе частно-государственного партнерства необходимо и полезно.

**Венчуристы –** специалисты, менеджеры и бизнес-ангелы – люди особо высоко профессиональные, одаренные, требующие, соответственно, комфортабельных условий для жизни и работы и высоких доходов. Венчуристы – специалисты и предприниматели – дефицитны по всему миру. В условиях глобализации мировой экономики и открытых границ бизнес-ангелы и другие венчуристы «летят» туда, где им удобнее и доходнее.

Мировой опыт показал, что на раннем этапе создания венчурного бизнеса высокопрофессиональных венчуристов можно вырастить и сформировать только на базе эффективной венчурной школы, например, в Селиконовой долине, как это сделали Израиль и Сингапур. Этот путь становления венчурного бизнеса в той или иной форме использовали все страны, в которых уже созданы ИЭ и венчурный бизнес. Фундаментом, на котором созданы инновационные экономики и информационные общества, служат торжество закона, высокое качество

человеческого капитала, высокое качество жизни и эффективная индустриальная экономика, которая плавно трансформировалась в постиндустриальную или инновационную экономику.

Венчурный бизнес имеет особое значение в процессах создания эффективной и конкурентоспособной экономики. Высокие технологии позволяют стране с «догоняющей» экономикой приблизиться в обозримом будущем по душевым доходам к развитым странам мира. Миссию генераторов высоких технологий и инновационных продуктов и выполняет венчурный технологический и научно-технический бизнес.

Накопленный опыт функционирования Российской венчурной компании, выполнения «ФЦП Электронная Россия (2002–2010 гг.)» и других частных программ развития высоких технологий и внедрения инноваций, по оценкам Президента РФ Дмитрия Медведева, независимых экспертов и аналитиков показал, что их деятельность не привела пока к каким-либо существенным положительным результатам. Венчурный бизнес и инновационная деятельность в России и в Воронеже, в частности, пока экономически невыгодны предпринимателям и государству. И для этой деятельности не созданы благоприятная среда и условия.

Задачи создания национальной инновационной системы и инновационного сектора экономики, технологической модернизации экономики, развития науки и высоких технологий ставились во всех федеральных и региональных стратегиях и программах развития. Сдвигов пока нет. Дмитрий Медведев на совещании 15 мая 2009 года по вопросам модернизации и технологического развития экономики сказал по этому поводу:

«Основная проблема заключается в том, что, несмотря на правильные программные установки, никаких существенных изменений в технологическом уровне нашей экономики не происходит. И это особенно очевидно в период глобального финансово-экономического кризиса. Пока не показали серьезных результатов ни малые фирмы, которые мы пытались и пытаемся создавать, ни технопарки, ни различного рода центры трансфера технологий, всякого рода новые формы, которые мы пытаемся использовать, ни Российская венчурная компания, ни технико-внедренческие особые экономические зоны. Все это в основном, надо признаться откровенно, существует только на бумаге».

Отчего же это происходит? Ответ в принципе несложен. Коррупция и криминализация экономики и общества снижают эффективность конструктивных составляющих человеческого капитала. Снижают эффективность труда, экономики, бизнеса и государства.

Инновации в рыночной экономике есть следствие свободной конкуренции на рынках. При отсутствии источника генерации инноваций – конкуренции – отсутствуют и сами инновации или носят случайный характер. Желание и необходимость получить большую прибыль подталкивают частного собственника сделать что-то особенное, полезное, чего нет у конкурентов, чтобы его товар был привлекательнее и лучше продавался. Экономическая свобода, конкурентные рынки, торжество закона и частная собственность – вот те факторы, что автоматически генерируют инновации, спрос на них, инвестиции в инновационный продукт и мостят дорогу между идеей и инновационным товаром. Вне рыночной экономики со свободными конкурентными рынками создать инновационную экономику и самоподдерживающую генерацию инноваций и инновационных товаров невозможно априори. Это доказал опыт СССР и других соцстран в этой области.

Особенностью инновационной экономики, венчурного бизнеса и информационного общества является то обстоятельство, что благоприятные условия для венчурного бизнеса, высокое качество жизни должны выполняться относительно развитых стран мира в условиях глобализации и открытых границ и экономики. Венчуристы как особо высоко профессиональные специалисты работают там, где им комфортнее, а бизнесу созданы благоприятные и конкурентоспособные условия. В СССР подобных условий создать не удалось. И поэтому он проиграл научно-технологическое соревнование. Нынешние условия – менее благоприятны для этого, нежели были в СССР. Остатки прежней науки и образования, как и другие составляю-

щие инновационной системы, не соответствуют уровню экономики знаний. Поэтому российские бизнес-ангелы предпочитают вкладывать деньги в зарубежные технопарки, например, в Индии. В России и прибыль по венчурным проектам заметно ниже, и риски очень высокие. В том числе и криминальный риск.

Главные причины торможения научно-технической и инновационной деятельности в России – низкое качество ЧК и неблагоприятная, угнетающая среда для инновационной деятельности. Снизилось качество всех составляющих российского человеческого капитала: образования, науки, безопасности граждан и бизнеса, элиты, специалистов. И для венчурного бизнеса и инновационной экономики надо бы сначала построить надежный фундамент.

Одна из функций трудового законодательства –создать условия для человека, реализовать свой творческий потенциал.

# § 5. Структура трудового права

Структура (от лат. *structūra* «строение», «устройство», «связь или расположение составных частей») – определенная взаимосвязь, взаиморасположение составных частей, строение, устройство чего-либо.

Структура трудового права – это связь его институтов, объединенных в общую и особенную часть.

Виды трудовых отношений по поводу:

– установления целей и задач трудового законодательства;
– дискриминации в трудовых отношениях;
– принудительного труда;
– социального партнерства;
– участия в управлении организацией;
– трудового договора;
– рабочего времени;
– времени отдыха;
– оплаты труда;
– нормирования труда;
– гарантий работникам;
– компенсаций работникам;
– трудового распорядка;
– дисциплины труда;
– квалификации работников;
– профессионального стандарта;
– подготовки работников;
– профессионального образования работников;
– охраны труда;
– материальной ответственности сторон трудового договора;
– особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
– защиты трудовых прав и свобод;
– трудовых споров;
– ответственности за нарушение трудового законодательства.

# § 6. Особенности трудовых правоотношений

Правоотношение – это взаимоотношение между субъектами права, т. е. участниками по поводу объекта, при котором возникают права и обязанности.

Правовые отношения – это возникающие на основе норм права волевые общественные отношения, участники которых имеют субъективные права и юридические обязанности.

## Рекомендация Международной организации труда

## от 15 июня 2006 г. № 198 о трудовом правоотношении

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 31 мая 2006 года на свою 95-ю сессию,

считая, что национальными законодательством, нормативными правовыми актами и коллективными договорами обеспечивается защита, которая связана с существованием трудового правоотношения между работодателем и наемным работником,

считая, что законодательство и нормативные правовые акты, а также их толкование должны соответствовать целям обеспечения достойного труда,

считая, что законодательство в области занятости и труда должно быть направлено, помимо прочего, на разрешение проблем, которые могут возникать в силу неравного положения сторон трудового правоотношения в ходе переговоров между ними,

считая, что защита работников является стержнем мандата Международной организации труда и соответствует принципам, заложенным в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также в Программе достойного труда,

учитывая трудности установления того, возникает ли трудовое правоотношение в ситуациях, когда соответствующие права и обязательства заинтересованных сторон не вполне ясны, когда предпринимаются попытки замаскировать трудовое правоотношение или, когда в правовой структуре или же при толковании и применении правовой системы имеются неточности или ограничения,

отмечая, что возникают ситуации, когда договорные взаимоотношения могут приводить к лишению работников защиты, на которую они имеют право,

признавая, что государства-члены вправе рассчитывать на международное консультативное содействие в целях обеспечения защиты работников посредством национальных законодательства и практики и что такое консультативное содействие со временем не должно утрачивать своей актуальности,

признавая далее, что такая защита должна быть доступной для всех, особенно для уязвимых категорий работников, и опираться на законодательство, имеющее эффективный, действенный и всеобъемлющий характер, предусматривающее безотлагательные действия и поощряющее добровольное его соблюдение,

признавая, что национальная политика должна проводиться на основе консультаций с социальными партнерами и задавать ориентиры заинтересованным сторонам на производстве,

признавая, что национальная политика должна содействовать экономическому росту, расширению занятости и достойному труду,

считая, что процесс глобализации экономики повышает мобильность работников, нуждающихся в защите, по крайней мере против попыток обойти требования национального законодательства в отношении защиты с помощью выбора норм законодательства другой страны,

отмечая, что в условиях транснационального оказания услуг важно установить, кто считается работником в рамках трудового правоотношения, какими правами обладает этот работник и кто является работодателем,

учитывая, что трудности, возникающие в ходе установления факта существования трудового правоотношения, могут приводить к возникновению серьезных проблем для этих заинтересованных работников, их общин и общества в целом,

учитывая, что необходимо развеять неопределенность относительно существования трудового правоотношения, с тем чтобы гарантировать добросовестную конкуренцию и действенную защиту работников, являющихся стороной трудового правоотношения, причем так, чтобы эта защита соответствовала национальным законодательству или практике,

отмечая все соответствующие международные трудовые нормы, и в частности те из них, которые затрагивают особое положение женщин, а также те, которые включают вопросы, касающиеся рамок трудового правоотношения,

постановив принять ряд предложений о трудовом правоотношении, что является пятым пунктом повестки дня сессии, и решив придать этим предложениям форму рекомендации, принимает сего пятнадцатого дня июня месяца две тысячи шестого года следующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 2006 года о трудовом правоотношении.

## I. Национальная политика защиты работников

## в условиях индивидуального трудового правоотношения

1. Государства-члены должны разрабатывать и применять национальную политику, направленную на пересмотр через надлежащие периоды времени и, в случае необходимости, на внесение ясности в сферу применения законодательства и нормативных правовых актов и их адаптацию, чтобы гарантировать эффективную защиту работников, выполняющих свою работу в условиях индивидуального трудового правоотношения.

2. Характер и масштабы защиты, обеспечиваемой работникам в рамках индивидуального трудового правоотношения, должны определяться национальными законодательством или практикой, либо и тем и другим, принимая во внимание соответствующие международные трудовые нормы. Национальные законодательство или практика, в том числе те их элементы, которые затрагивают сферу их охвата и ответственность за их реализацию, должны носить четкий и адекватный характер для обеспечения эффективной защиты работников в рамках трудового правоотношения.

3. Национальная политика должна разрабатываться и осуществляться в соответствии с национальными законодательством и практикой и на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

4. Национальная политика должна, как минимум, предусматривать меры, направленные на:

a) разработку рекомендаций в адрес заинтересованных сторон, в частности работодателей и работников, по вопросу о фактическом установлении существования индивидуального трудового правоотношения, а также в отношении проведения различий между наемными и самостоятельно занятыми работниками;

b) ведение борьбы со скрытыми формами трудовых отношений в контексте, к примеру, существования других форм взаимоотношений, которые могут включать применение иных

форм контрактных договоренностей, позволяющих скрыть реальный характер правового статуса, принимая во внимание, что скрытое трудовое правоотношение возникает тогда, когда работодатель обращается с конкретным лицом не как с наемным работником, причем таким образом, чтобы скрыть его или ее подлинный правовой статус как наемного работника, и что могут возникать ситуации, когда контрактные договоренности ведут к лишению работников защиты, на которую они имеют право;

c) гарантирование норм, применяемых ко всем формам контрактных договоренностей, включая те из них, которые предполагают наличие нескольких сторон, с тем чтобы наемным работникам обеспечивалась защита, на которую они имеют право;

d) обеспечение того, чтобы нормы, применяемые ко всем формам контрактных договоренностей, предполагали установление лица, ответственного за обеспечение той защиты, которая предусмотрена в них;

e) эффективное обеспечение доступа заинтересованным сторонам, в частности работодателям и работникам, к надлежащим, быстрым, недорогостоящим, справедливым и действенным процедурам и механизмам разрешения споров, касающихся существования и содержания индивидуального трудового правоотношения;

f) обеспечение соблюдения и эффективного применения законодательства и нормативных правовых актов об индивидуальном трудовом правоотношении;

g) проведение надлежащей и адекватной подготовки кадров по вопросам соответствующих международных трудовых норм, сравнительного и прецедентного права – для членов судейского корпуса, арбитров, посредников, инспекторов по труду и других лиц, несущих ответственность за решение вопросов, связанных с урегулированием споров и надзором за соблюдением национальных законодательных актов и норм в области занятости.

5. В рамках национальной политики государства-члены должны уделять особое внимание обеспечению эффективной защиты работников, особенно тех из них, которые страдают по причине отсутствия определенности в отношении существования индивидуального трудового правоотношения, включая трудящихся женщин, а также такие наиболее уязвимые категории работников, как молодые работники, пожилые работники, работники неформальной экономики, трудящиеся-мигранты и трудящиеся-инвалиды.

6. Государства-члены должны:

a) при проведении национальной политики особое внимание уделять гендерным аспектам с учетом того, что трудящиеся женщины составляют большинство работников некоторых профессий и отдельных секторов, в которых широко применяется практика скрытых трудовых отношений или где отмечается отсутствие ясности в отношении существования трудового правоотношения;

b) проводить четкую политику, нацеленную на обеспечение гендерного равенства, и осуществлять более эффективный надзор за соблюдением соответствующих законодательных актов и соглашений на национальном уровне в целях обеспечения действенного разрешения гендерных проблем.

7. В условиях транснациональных передвижений работников:

a) при разработке национальной политики государства-члены должны, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, рассмотреть вопрос о проведении надлежащих мер в рамках собственной юрисдикции и, в соответствующих случаях, в сотрудничестве с другими государствами-членами, для того чтобы предусмотреть действенную защиту трудящихся-мигрантов, находящихся на их территории, которые могут пострадать в результате неопределенности в отношении существования трудового правоотношения, и не допускать ущемления их прав;

b) в том случае если работники нанимаются в одной стране для работы в другой стране, заинтересованные государства-члены могут рассмотреть вопрос о заключении двусторонних

соглашений в целях предотвращения злоупотреблений и мошеннической практики, основная цель которых заключается в обходе существующего порядка, предусмотренного в целях защиты работников в рамках трудового правоотношения.

8. Национальная политика, нацеленная на защиту работников в рамках трудового правоотношения, не должна противоречить подлинно гражданским и коммерческим отношениям и при этом должна обеспечивать для лиц, являющихся сторонами трудового правоотношения, защиту, на которую они имеют право.

## II. Определение существования индивидуального трудового правоотношения

9. Для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

10. Государства-члены должны содействовать применению четких методов, позволяющих ориентировать работников и работодателей в отношении определения существования индивидуального трудового правоотношения.

11. В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-члены должны в рамках своей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, рассмотреть возможность:

a) выделения более обширного набора средств для определения существования трудового правоотношения;

b) установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков;

c) определения, на основе предварительных консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, что работники, обладающие определенными характеристиками, должны в целом или в рамках отдельного сектора считаться либо наемными работниками, либо самостоятельно занятыми работниками.

12. Для целей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, государства-члены могут предусмотреть четкое определение условий, применяемых для установления факта существования трудового правоотношения, например, таких, как подчиненность или зависимость.

13. Государства-члены должны предусмотреть возможность определения в своих законодательных и нормативных правовых актах, либо иными средствами, конкретных признаков существования трудового правоотношения. К таким признакам могли бы относиться следующие элементы:

a) тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия

работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

b) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

14. Разрешение споров, касающихся существования и содержания индивидуального трудового правоотношения, должно быть прерогативой судов по трудовым вопросам или иных трибуналов, либо осуществляться арбитражными органами, к которым работники и работодатели должны иметь беспрепятственный доступ, в соответствии с национальными законодательством и практикой.

15. Компетентный орган должен принимать меры в целях обеспечения соблюдения и применения законодательных и нормативных правовых актов, касающихся индивидуального трудового правоотношения, в отношении различных аспектов, рассматриваемых в настоящей Рекомендации, например, посредством служб инспекции труда и их сотрудничества с органами социального обеспечения и налоговыми службами.

16. Что касается трудового правоотношения, национальные органы регулирования вопросов труда и подчиненные им структуры должны осуществлять регулярный мониторинг своих программ и процедур надзора за соблюдением. Особое внимание должно уделяться профессиям и секторам, в которых значительную долю составляют трудящиеся женщины.

17. В рамках своей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, государства-члены должны разрабатывать эффективные меры, нацеленные на искоренение побудительных причин, способствующих скрытию факта существования трудового правоотношения.

18. В рамках своей национальной политики государства-члены должны, помимо прочего, содействовать повышению роли коллективных переговоров и социального диалога в качестве средств нахождения решений вопросам, затрагивающим сферу трудового правоотношения на национальном уровне.

## III. Мониторинг и осуществление

19. Государства-члены должны сформировать надлежащий механизм или использовать существующий механизм для мониторинга развития ситуации на рынке труда и в сфере организации труда, а также для разработки рекомендаций относительно принятия и осуществления мер, касающихся индивидуального трудового правоотношения, в рамках своей национальной политики.

20. Наиболее представительные организации работодателей и работников должны быть представлены на равной основе в рамках механизма для мониторинга развития ситуации на рынке труда и в сфере организации труда. Кроме того, в рамках этого механизма с этими организациями следует проводить консультации по мере возникновения необходимости и, в случае возможности и целесообразности, – на основе докладов экспертов или технических исследований.

21. По мере возможности государства-члены должны осуществлять сбор информации и статистических данных, а также проводить исследования по вопросу об изменении структуры и условий труда на национальном и отраслевом уровнях, в которых учитывались бы факторы распределения между мужчинами и женщинами, а также другие соответствующие аспекты.

22. Государства-члены должны формировать специальные национальные механизмы в целях обеспечения эффективного установления факта существования трудовых отношений в рамках транснационального предоставления услуг. Следовало бы предусмотреть возможность поддержания систематических контактов и обмен информацией по данному вопросу с другими государствами.

# § 7. Особенности следующих видов деятельности: правотворческой, правоприменительной, правоохранительной, экспертно-консультационной, организационно-управленческой, научно-исследовательской, педагогической

**Правотворчество –** это действия уполномоченных органов по подготовке, принятию, изменению (совершенствованию) и отмене нормативных правовых актов; завершающая часть процесса правообразования.

Субъектами правотворчества могут выступать как государственные, так и негосударственные органы в виде профсоюзов, органов местного самоуправления, общественных организаций и граждан (в случае принятия закона на референдуме) при наличии соответствующих полномочий.

**Правоприменение** – это организационно-правовая форма государственной деятельности, направленная на реализацию правовых предписаний в жизнь. Данная точка зрения является превалирующей в отечественной теории права. Однако существует противоположная точка зрения. Правоприменение – это осуществление правовых норм в правоотношениях и воздействие на обязанных лиц в этих отношениях посредством юридически значимых действий граждан и общественных организаций.

## Экспертно-консультационная деятельность

**Экспертной деятельностью** признается вид прикладного научного исследования, осуществляемого, в том числе, в виде оказания содействия юридическим и физическим лицам в разрешении конкретных правовых вопросов, требующих специальных познаний в области науки;

**Консультационной деятельностью** признается вид коммерциализации научных результатов, согласованный процесс передачи необходимых и востребованных знаний в определенной предметной области с целью оказания содействия в разрешении конкретных правовых вопросов организационно-управленческой подструктуры в деятельности юриста.

В современных системах управления каждый орган, каждое должностное лицо являются субъектами, не только оказывающими управляющее воздействие на других, но и подвергающимися воздействию со стороны вышестоящих органов (должностных лиц). При этом управляющее воздействие осуществляется как по вертикали, так и по горизонтали, когда взаимодействующие субъекты не находятся в одной строго иерархизированной системе, а контактируют временно, не выходя за пределы сложившейся правовой ситуации, с разрешением которой прекращается и само управляющее воздействие их друг на друга.

В различных видах правоприменительной деятельности роль организационно-управленческих вопросов неравнозначна. Например, в деятельности прокурора (его заместителей) управленческая подструктура занимает ведущее, доминирующее положение по отношению к деятельности следователя, в которой более заметны познавательно-прогностические, коммуникативные аспекты, а организационно-управленческие вопросы в ряде случаев играют вспомогательную роль, обеспечивая эффективность процесса познания, установления истины в ходе расследования преступления. На отдельных этапах предварительного следствия организационно-управленческие вопросы могут приобретать первостепенное значение. Однако они по своему содержанию значительно **у**же, чем в деятельности прокурора, и носят скорее вспомо-

гательный характер. Например, такие следственные действия, как осмотр места происшествия, обыск, следственный эксперимент, невозможно выполнить, не предприняв предварительно ряд организационных мер. Да и сам процесс расследования преступления требует высокой степени организации труда следователя, начиная с планирования и заканчивая оценкой достигнутых результатов.

Следователю нередко приходится принимать и сугубо управленческие решения. Так, следователь прокуратуры вправе давать указания и поручения органам дознания о производстве следственных и розыскных мер, требовать от них содействия при выполнении следственных действий. Следователям предоставлено право вносить соответствующим должностным лицам представления по расследуемым уголовным делам и т. д. Иными словами, круг вопросов организационно-управленческого характера в деятельности следователя в основном определяется работой по конкретному уголовному делу, находящемуся в его производстве.

Осуществление функций управления (планирования, организации, мотивации и контроля) во многом зависит от личностных качеств руководителя. Поэтому к нему предъявляются повышенные требования.

Помимо общих качеств, которыми должен быть наделен любой юрист (это нормативность поведения, развитый интеллект, нервно-психическая устойчивость, коммуникативная компетентность, профессионализм и др.), руководитель правоохранительного органа должен отличаться еще более высоким уровнем интеллектуального развития, большей устойчивостью к стрессу, более развитыми волевыми качествами, организаторскими способностями. Руководитель должен быть достаточно общительным человеком, умеющим выслушать, понять другого, а если чужое мнение принципиально неверно, противоречит положениям закона, убедить подчиненного в обратном, не умаляя при этом его достоинство и профессиональный статус.

Руководитель должен быть инициативной, творчески мыслящей личностью, своевременно ставить перед подчиненными очередные задачи, предоставляя им полную возможность проявить инициативу, раскрыть свои профессиональные способности. В необходимых случаях руководителю следует проявить решительность и настойчивость, принципиальность, готовность взять на себя ответственность за принятое решение.

Исключительно важное значение в организационно-управленческой деятельности приобретает расстановка кадров в соответствии с их деловыми, морально-психологическими качествами. Правильное решение кадровых вопросов оказывает влияние на формирование коллектива с доброжелательным характером отношений между его членами, не отделяющими себя от коллектива, живущими с ним общими интересами. В этих условиях повышаются удовлетворенность сотрудников трудом, своей ролью в коллективе, исполнительская дисциплина, реальной становится возможность их профессионального, служебного роста. Напротив, там, где руководители принимают скоропалительные, иногда в обход социальной справедливости, кадровые решения, в коллективе возникают конфликтные отношения, что сразу же негативно отражается на эффективности труда.

**Научно-исследовательская деятельность** требует от юриста специальной подготовки.

**Педагогическая деятельность юриста.** Основной задачей педагогической науки является изучение педагогической действительности с целью накопления и систематизации научных знаний для понимания, объяснения и прогнозирования процессов обучения, воспитания, образования и развития человеческой личности. Познавая закономерности этих процессов, педагогика указывает практике наиболее рациональные пути и средства педагогического воздействия на личность, разрабатывает эффективные образовательные технологии и методики.

# § 8. Состояние нормативно-правового регулирования в сфере труда [46]

Российская Федерация в соответствии с Конституцией РФ (Ст. 7) провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Согласно ч. 2 ст. 7 Конституции РФ в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. В статье 37 Конституции РФ закреплены основные трудовые права: право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; право на отдых – работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Конкретизировать и дополнить конституционные права человека в сфере труда, определить условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения – задача трудового законодательства. Формируя трудовое законодательство, государство принимает на себя заботу о соблюдении работодателями данного законодательства, устанавливая государственный надзор за его выполнением и административную ответственность за нарушение правовых норм о труде.

Нормы трудового права, соблюдение которого является непосредственным предметом рассматриваемого федерального государственного надзора, содержаться в многообразных правовых источниках, виды которых перечислены в ст. 5 ТК РФ:

– Трудовой кодекс Российской Федерации;

– иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

– указы Президента Российской Федерации;

– постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

– нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

– нормативные правовые акты органов местного самоуправления;

– принимаемые в хозяйствующих субъектах коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Основу действующих в Российской Федерации нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере труда, составляют общепризнанные принципы и нормы международного права и международных договоров (Ст. 10 ТК РФ).

До настоящего времени в соответствии со ст. 423 ТК РФ на территории Российской Федерации продолжает действовать ряд нормативных правовых актов, утвержденных органами власти СССР, как из-за отсутствия нормативных правовых актов Российской Федерации, соответствующих новой общественно-экономической системе, так и из-за неполноты последних.

Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено знанием основных положений тру-

[46] Доклад Федеральной службы по труду и занятости об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. – М., 2014.

дового законодательства, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права. В системе источников трудового права действует принцип не ухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, принятые по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, не могут противоречить федеральному законодательству; локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями; коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (Ст. 6–9 ТК РФ).

Что касается содержательной части трудового законодательства, то проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности, и существенно ограничивающими возможность должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права продолжают оставаться:

– отсутствие должной систематизации трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

– неопределенность правового регулирования, вызванная: наличием в трудовом праве пробелов и коллизий, отсутствие подкрепления отдельных норм ТК РФ соответствующим понятийным аппаратом, а также наличие норм, носящих декларативный характер, необеспеченных конкретными гарантиями;

– непринятие уполномоченными органами государственной власти нормативно-правовых актов в развитие бланкетных норм ТК РФ;

– низкая степень имплементации норм ратифицированных международных актов.

В последние годы в научной литературе, российской политической и деловой среде ведутся различные дискуссии относительно адекватности действующего трудового законодательства существующим экономическим отношениям. Проблема сохранения баланса во взаимоотношениях «работодатель – вольнонаемный работник» является одной из главных проблем, стоящих перед государством. С одной стороны, благосостояние человека, его жизнь и здоровье должны рассматриваться государством как важнейший государственный ресурс. С другой стороны, существует необходимость модернизации экономики, инновации промышленного потенциала, обеспечивающих рост экономической мощи государства.

В предисловии к Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»[47] отмечено: экономический рост является лишь предпосылкой социального прогресса, однако не гарантирует этот прогресс и, следовательно, не исчерпывает значения общественного развития. Важно, чтобы реформирование трудового законодательства опиралось не только на экономическую целесообразность и политические интересы временного характера, но было направлено и на установление реальных гарантий соблюдения основных прав человека, обеспечивающих благополучие личности.

[47] Принята в г. Женева 18.06.1998 г.

# § 9. Судебная практика. Основные начала Трудового законодательства

Судебная практика – руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, обеспечивающие правильное и единообразное применение законов судами Российской Федерации, а также множественность судебных актов, образуемых в процессе деятельности судебных органов Российской Федерации по трудовым делам с конкретным применением норм права, регулирующих схожие отношения.

Судебная практика может стать вспомогательным источником права, восполняя пробелы в действующем законодательстве Российской Федерации и определяет единые походы к толкованию и применению судами норм права.

Для изучения судебного решения, его нужно открыть в интернете и тщательно проанализировать. Проанализируйте обобщенную правовую позицию, изложенную в рамке и перечислите аргументы соответствующие или нет этой позиции.

## 1. Цели и задачи трудового законодательства (Ст. 1 ТК РФ)

1. Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 13 мая 2015 г. № 1-АПГ15-1

В трудовом законодательстве Российской Федерации, целями которого являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда является приоритетным.

2. Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 24 марта 2016 г. по делу № 33-4274/2016

Исходя из толкования смысла ст. 1 ТК РФ, устанавливающей сферу регулирования трудового законодательства, к которой отнесены трудовые отношения и исчерпывающий перечень иных непосредственно связанных с ними отношений, следует, что отношения, связанные с неисполнением решения суда, к сфере регулирования трудового законодательства не относятся.

3. Апелляционное определение Московского городского суда от 08 июня 2015 г. № 33-19373/15

Исходя из толкования смысла ст. 1 ТК РФ, устанавливающей сферу регулирования трудового законодательства, к которой отнесены трудовые отношения и исчерпывающий перечень иных непосредственно связанных с ними отношений, следует, что отношения, связанные с неисполнением решения суда, к сфере регулирования трудового законодательства не относятся.

4. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 27 мая 2015 г. по делу № 33-7320/2015

Само по себе признание увольнения незаконным без определения в решении суда его правовых последствий не соответствует целям и задачам трудового законодательства в области защиты трудовых прав работников, определенных в ст. 1 ТК РФ, защиту прав незаконно уволенных работников не обеспечивает.

# 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Ст. 2 ТК РФ)

5. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 января 2014 № 33-781/14

Суд в своем решении в силу ст. 2, 5 ТК РФ, ст. 11, 195 ГПК РФ обязан указать именно правовые принципы и нормы, на основе которых это решение выносится.

6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 07 февраля 2017 г. по делу № 33-1253/2017

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (абз. 2 ст. 2 ТК РФ).

Существо принципа свободы труда основывается на добросовестном поведении стороны в трудовом обязательстве и не должно приводить к возможности злоупотребления правом.

7. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 20 сентября 2016 г. по делу № 33-16544/2016

Существо принципа свободы труда, провозглашенное в ст. 37 Конституции Российской Федерации, ст. 2 ТК РФ, основывается на добросовестном поведении стороны в трудовом обязательстве и не должно приводить к возможности злоупотребления правом.

8. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Калмыкия от 02 июня 2016 г. по делу № 33-490/2016

Существо принципа свободы труда, провозглашенное в ст. 37 Конституции Российской Федерации, ст. 2 ТК РФ, основывается на добросовестном поведении стороны в трудовом обязательстве и не должно приводить к возможности злоупотребления правом.

9. Обзор Верховного суда Российской Федерации 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 февраля 2014 г.)

Согласно ст. 2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (Ст. 7).

10. Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 31 октября 2016 г. по делу № 33-8413/2016

Согласно ст. 2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (Ст. 7).

11. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 21 сентября 2016 г. по делу № 33-2069/2016

В силу ст. 2 ТК РФ каждому работнику обеспечивается право на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности.

12. Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 29 августа 2016 г. по делу № 33-4690/2016

Согласно положениям ст. 2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности.

13. Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 25 февраля 2016 г. по делу № 33-1164/2016

Статьей 2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (Ст. 7).

14. Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 24 февраля 2016 г. по делу № 33-1959/2016

Согласно ст. 2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (Ст. 7).

15. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 17 февраля 2016 г. по делу № 33-51 6/201 6

Статьей 2 ТК РФ гарантируется право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии со ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности.

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (п. 9)

Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (Ст. 1, 2 и 3 ТК РФ), такое решение может быть признано незаконным.

17. Апелляционное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 16 марта 2017 г. по делу № 33-1425/2017

Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и(или) запрещения дискриминации в сфере труда (Ст. 1–3 ТК РФ), такое решение может быть признано незаконным.

18. Апелляционное определение СК по гражданским делам Астраханского областного суда от 01 марта 2017 г. по делу № 33-716/2017

Решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ) может быть признано незаконным при установлении судом нарушения работодателем принципов недопустимости злоупотребления правом и запрещения дискриминации в сфере труда (Ст. 2 и 3 ТК РФ).

Между тем, как следует из материалов дела, таких нарушений при принятии работодателем решения об увольнении работника с должности «данные изъяты» ООО по п. 2 ст. 278 ТК РФ не было установлено ни судом первой инстанции, ни судом апелляционной инстанции.

19. Апелляционное определение СК по гражданским делам Севастопольского городского суда от 27 февраля 2017 г. по делу № 33-750/2017

Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и(или) запрещения дискриминации в сфере труда (Ст. 1, 2 и 3 ТК РФ), такое решение может быть признано незаконным.

20. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 09 января 2017 г. по делу № 33-274/2017

Положения п. 2 ст. 278, ст. 279 ТК РФ и абз. 2 п. 4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке.

Решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по данному основанию может быть признано незаконным при установлении судом нарушения работодателем принципов недопустимости злоупотребления правом и запрещения дискриминации в сфере труда (Ст. 2 и 3 ТК РФ).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции правильно указал, что решение об увольнении было принято уполномоченным лицом по п. 2 ст. 278 ТК РФ, каких-либо доказательств злоупотребления правом и дискриминации в сфере труда со стороны ответчика в отношении истца не установлено.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» (п. 23)

Суд, установив нарушение условиями трудового договора требований законодательства, иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом (Ст. 1, 2 ТК РФ), норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, а также законных интересов работодателя, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), вправе отказать в удовлетворении иска спортсмена, тренера к работодателю о взыскании денежных выплат, предоставлении имущества, выполнении других условий трудового договора или удовлетворить иск не в полном объеме.

22. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 14 ноября 2016 г. по делу № 33-571 1 /201 6

Поскольку при согласовании условий расторжения трудового договора работодатель подписал соответствующее соглашение, предусматривающее выплату денежной компенсации в связи с увольнением работника по соглашению сторон, то односторонний отказ работодателя от исполнения принятого на себя обязательства недопустим, влечет нарушение одного

из основных принципов правового регулирования трудовых отношений – обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора (абз. 17 ст. 2 ТК РФ).

Принимая во внимание, что трудовое законодательство (Ст. 2, 9, 57, 178 ТК РФ) не содержит запрета на установление в индивидуальном трудовом договоре условий о выплате выходных пособий в повышенном размере; при этом условия трудового договора, улучшающие положение работника, трудовому законодательству не противоречат и должны соблюдаться участниками этого договора надлежащим образом, судебная коллегия находит выводы суда обоснованными.

## 3. Запрещение дискриминации в сфере труда (Ст. 3 ТК РФ)

23. Апелляционное определение СК по гражданским делам Брянского областного суда от 07 февраля 2017 г. по делу № 33-738/2017

Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Перечень обстоятельств (видов дискриминации), предусмотренных в ч. 2 данной статьи, не является исчерпывающим.

24. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 10 января 2017 г. по делу № 33-94/2017

Трудовой кодекс не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, влияющих на неравенство прав в сфере труда. Это означает, что любой мотив, а не только названный в ст. 3, является нарушением равных возможностей в сфере труда, если он не относится к деловым качествам работника.

25. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 22 августа 2016 г. по делу № 33-3636/2016

В соответствии с ч. 1 ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Частью 2 ст. 3 ТК РФ установлено, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Перечень признаков дискриминации законодателем не ограничен.

26. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 02 июля 2012 г. по делу № 33-7610

По смыслу (Ст. 3 ТК РФ), установленные виды дискриминаций как перечисленные ст. 3 ТК РФ, так и иные, не должны быть связаны с деловыми качествами работника.

27. Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 2 сентября 2011 г. № 33-27928

Факты дискриминации не могут быть оценочными и должны быть подтверждены конкретными доказательствами.

28. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 16 марта 2017 г. по делу № 33-1598/2017

Исключительно деловые качества работника должны учитываться при заключении трудового договора, при оплате труда, поручении тех или иных поручений.

29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» (п. 10)

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

30.Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики – Чувашии от 19 октября 2016 г. по делу № 33-5898/2016

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

31.Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 09 сентября 2016 г. по делу № 33-6571/2016

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

32.Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 18 августа 2016 г. по делу № 33-11260/2016

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

33. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 10 августа 2016 г. по делу № 33-1 5583/201 6

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья,

наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

## Удовлетворение иска о компенсации морального вреда по трудовому спору само по себе подразумевает наличие дискриминации

34. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 12 ноября 2013 г. по делу № 33-1189/2013

Как следует из ч. 4 ст. 3 ТК РФ, лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о компенсации морального вреда. Таким образом, удовлетворение иска о восстановлении на работе по заявленным (работником) основаниям и компенсации морального вреда по трудовому спору само по себе подразумевает наличие дискриминации и дополнительного признания действий работодателя таковыми не требуется.

## Размер причиненного морального вреда не зависит от причиненного дискриминацией материального ущерба

35. Кассационное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 07 октября 2011 г. по делу № 33-7279

Статья 3 ТК РФ допускает возможность компенсации морального вреда, причиненного нарушением правила о запрещении дискриминации. Размер причиненного морального вреда не зависит от причиненного дискриминацией материального ущерба. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, причиненных дискриминацией, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

## Удовлетворение судом иска работника об оспаривании действий и решений работодателя само по себе не свидетельствует о наличии дискриминации в сфере труда

36. Апелляционное определение СК по гражданским делам Камчатского краевого суда от 28 марта 2013 г. по делу № 33-416/2013

По смыслу (Ст. 3 ТК РФ) вопрос о том, связано ли нарушение трудовых прав работника с дискриминацией в сфере труда, подлежит выяснению судом при рассмотрении конкретного дела по заявлению о восстановлении нарушенных трудовых прав.

Суд первой инстанции, установив, что доказательств дискриминационного характера действий работодателя по отношению к (работнику) не представлено, а удовлетворение судом некоторых исков (работника) об оспаривании действий и решений работодателя само по себе не свидетельствует о дискриминации в сфере труда, обоснованно отказал в удовлетворении исковых требований.

## Применительно к заработной плате дискриминацией признается повышение или снижение ее размера в зависимости от признаков, указанных в ч. 2 ст. 3 ТК РФ

37. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 14 марта 2017 г. по делу № 33-1092/2017

Применительно к заработной плате дискриминацией является повышение либо снижение размера заработной платы в зависимости от половых, расовых, возрастных и иных признаков, не связанных с квалификацией работника, количества и качества затраченного труда. Таких различий, исключений или предпочтений в отношении работника работодателем не допущено, ущемлений его прав, по сравнению с другими работниками, судом не установлено. Указанные истцом факты не свидетельствуют об ограничении его трудовых прав именно по дискриминационным основаниям.

38. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 21 февраля 2017 г. по делу № 33-1714/2017

Отказывая в удовлетворении требований о признании неисполнения ответчиком обязанности по оплате труда дискриминацией в сфере труда в форме использования принудительного труда, а также взыскании денежной компенсации морального вреда, руководствуясь положениями ст. 2, 3, 4, 136 ТК РФ, суд пришел к обоснованному, по мнению судебной коллегии, выводу о том, что применительно к заработной плате дискриминацией является повышение либо снижение размера заработной платы, либо ее невыплата в зависимости от половых, расовых, возрастных, религиозных и иных указанных в ч. 2 ст. 3 ТК РФ признаков, не связанных с квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда.

39. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 06 февраля 2017 г. по делу № 33-2098/2017

Наличие трудового спора, разногласий между работником и работодателем в сфере труда, расценивать как дискриминацию нельзя, поскольку ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями и применительно к заработной плате дискриминацией является повышение либо снижение размера заработной платы в зависимости от половых, расовых, возрастных, религиозных и иных, указанных в ч. 2 ст. 3 ТК РФ признаков.

40. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 05 октября 2016 г. по делу № 33-17382/2016

Судебная коллегия полагает, что применительно к спору (о признании приказа незаконным, прекращении нарушения трудовых прав, взыскании компенсации морального вреда) дискриминацией является повышение либо снижение размера заработной платы в зависимости от половых, расовых, возрастных, религиозных и иных указанных в ч. 2 ст. 3 ТК РФ признаков, не связанных с квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда.

41. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 30 марта 2016 г. по делу № 33-1 1 93/2016

Применительно к заработной плате дискриминацией является повышение либо снижение размера заработной платы в зависимости от половых, расовых, возрастных, религиозных

и иных указанных в ч. 2 ст. 3 ТК РФ признаков, не связанных с квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда.

## Обстоятельства, не связанные с характером деятельности и с деловыми качествами работника, не могут служить основанием для ограничения его трудовых прав и свобод

42. Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 20 января 2015 г. по делу № 33-102/2015

Любые обстоятельства, не связанные с характером деятельности и с деловыми качествами работника (его специальностью, квалификацией, профессиональными навыками, опытом работы, обладанием особыми знаниями, состоянием здоровья, психологическими качествами, необходимыми для выполнения поручаемой работы, и т.п.), в том числе и не перечисленные в ст. 3 ТК РФ, не могут служить основанием для ограничения трудовых прав и свобод и не могут быть положены в основание каких бы то ни было различий между работниками.

## Вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, подлежит разрешению в каждом конкретном случае

43. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» (п. 10)

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

См. также:

44. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 23 марта 2017 г. По делу № 33-5952/201 7

45. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 марта 2017 г. № 33-10606/17

46. Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 14 марта 2017 г. по делу № 33-2649/2017

47. Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 09 февраля 2017 г. по делу № 33-2422/2017

48. Апелляционное определение СК по гражданским делам Томского областного суда от 07 февраля 2017 г. по делу № 33-395/2017

49. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 20 января 2017 г. по делу № 33-895/2017

50. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 29 сентября 2016 г. по делу № 33-1 6414/201 6

## Отказ в принятии на работу будет носить дискриминационный характер в случае, если он основан на обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работника

51. Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 13 февраля 2015 г. по делу № 33-910/2015

Основным юридически значимым обстоятельством для признания отказа в принятии на работу незаконным является наличие дискриминации по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника.

См. также:

52. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 16 июня 2015 г. по делу № 33-5896/2015

## Установление в трудовом договоре с одним из работников дополнительных гарантий в размере, превышающем разумные пределы, признается дискриминацией по отношению к другим работникам

53. Апелляционное определение СК по гражданским делам Рязанского областного суда от 11 ноября 2015 г. по делу № 33-2441/2015

В уставе ответчика не предусмотрено право устанавливать выплату выходного пособия при отстранении от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве). Исходя из норм трудового законодательства, в трудовом или коллективном договоре могут быть определены случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные ч. 4 ст. 178 ТК РФ, однако в данном случае выплата такого пособия или денежной компенсации при расторжении трудового договора не установлена.

Соответственно, установление условиями дополнительного соглашения к трудовому договору компенсации при увольнении в размере значительно большем, чем предусматривает законодатель, и превышающем разумные пределы применительно к финансовой ситуации, сложившейся на том или ином предприятии, размеров окладов работников, позволяет сделать вывод о злоупотреблении правом при установлении подобных условий в трудовом договоре, дискриминации по отношению к другим работникам данной организации, у которых в трудовом договоре отсутствует подобное условие.

## Выплата денежного вознаграждения работникам, избранным на выборные должности, после окончания срока полномочий устанавливает преимущества в зависимости от должностного положения

54. Кассационное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 20 сентября 2011 г. по делу № 2-1365/11

Статья 3 ТК РФ устанавливает запрет на получение каких-либо преимуществ в трудовых правах в зависимости от должностного положения, в этой связи Закон области, равно как и аналогичные положения Устава муниципального образования, приняты в противоречие с приведенной нормой трудового законодательства.

Оспариваемый пункт распоряжения о выплате главе муниципального образования единовременного пособия в размере денежного вознаграждения по окончании срока полномочий предоставляет главе муниципального образования преимущество в трудовых правах в зависимости от должностного положения, поэтому также противоречит ст. 3 ТК РФ.

## Лишение работника премии в связи с увольнением по собственному желанию свидетельствует о дискриминации

55. Определение Московского городского суда от 25 марта 2014 № 4г-2201/14

Включение в Положение об оплате труда условия, при котором работник, отработавший весь положенный для премирования период времени, лишается права на получение премии исключительно в связи с увольнением по собственному желанию, свидетельствует о дискриминации, так как расторжение трудового договора по инициативе работника является его исключительным правом и работодатель не может своими действиями создавать условия, при которых увольнение по данному основанию будет приводить к негативным для работника последствиям, в том числе в виде лишения последнего права на премию за полностью отработанный им период, так как реализация права на увольнение по собственному желанию никаким образом не связана с деловыми качествами работника.

## Отказ работодателя в выплате работнику материальной помощи в связи с отсутствием у последнего членства в профсоюзе признается дискриминацией

56. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 20 июня 2013 г. по делу № 33-3285/2013

Отказ работодателя в выплате истцу материальной помощи к отпуску, мотивированный тем, что истец не является членом профсоюза и не уполномочил профсоюз в установленном порядке представлять его интересы, и гарантии, предусмотренные коллективным договором, на него не распространяются, признается проявлением дискриминации и является неправомерным.

## Неизменение размера оплаты труда работника, подлежащего увольнению по сокращению штата, при увеличении заработной платы другим сотрудникам, выполняющим аналогичную работу, признается дискриминацией

57. Кассационное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 07 октября 2011 г. по делу № 33-7279

Признается дискриминационным и оставление без изменения размера заработной платы работника, подлежащего увольнению по сокращению штата, при обстоятельствах, когда другим сотрудникам, выполнявшим аналогичную работу, заработная плата была увеличена.

## Не основанные на деловых качествах различия при приеме на работу, установлении оплаты труда и продвижении по службе в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних являются дискриминационными

58. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (п. 3)

В отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

См. также:

59. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 7 мая 2015 г. по делу № 33-2720/2015

## Невыплата предусмотренной коллективным договором материальной помощи по мотиву увольнения в связи с выходом на пенсию заинтересованного лица является дискриминацией

60. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 24 июля 2014 г. по делу № 33-1690/2014

Как было установлено судом, истица состояла в трудовых отношениях с ответчиком и была уволена в связи с выходом на пенсию. До увольнения истица обратилась к работодателю с заявлением о выплате материальной помощи в связи с увольнением по выходу на пенсию.

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь ст. 3, 22 ТК РФ и положениями коллективного договора, с учетом объема запланированных на социальную помощь денежных средств в обществе и размера фактически выплаченной материальной помощи пришел к правильному выводу о наличии дискриминации в отношении истца и незаконном неисполнении условий коллективного договора.

## Является дискриминационным ограничение прав, вытекающих из трудовых отношений, по мотивам достижения гражданином пенсионного возраста

61. Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда от 28 февраля 2017 г. по делу № 33-734/2017

Органы службы занятости не ограничены в обязанности оказывать содействие в трудоустройстве граждан как безработных, так и пенсионеров, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы. Кроме того, ограничение прав, вытекающих из трудовых отношений, по мотивам достижения гражданином пенсионного возраста не согласуется с положениями ч. 1 и

3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, противоречит ст. 1 Конвенции МОТ от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» в части недопустимости нарушения равенства возможностей или обращения в области труда и занятости, ст. 2, 3 ТК РФ и ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», гарантирующим свободу труда и равные возможности в реализации трудовых прав, а также свободный выбор занятости независимо от возраста и социального положения.

62. Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 16 февраля 2017 г. по делу № 33-1739/2017

Ограничение прав, вытекающих из трудовых отношений, по мотивам достижения гражданином пенсионного возраста, не согласуется с положениями ч. 1, 3 ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 3 Трудового кодекса РФ, ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», гарантирующими свободу труда и равные возможности в реализации трудовых прав, свободный выбор занятости независимо от возраста и социального положения.

63. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 26 января 2016 г. по делу № 33-334/2016

Назначение гражданину пенсии порождает единственное ограничение в реализации его прав, связанных с трудоустройством, – невозможность признания его в качестве безработного. Кроме того, ограничение прав, вытекающих из трудовых отношений, по мотивам достижения гражданином пенсионного возраста не согласуется с положениями частей 1 и 3 ст. 37 Конституции РФ, противоречит ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 года в части недопустимости нарушения равенства возможностей или обращения в области труда и занятости, ст. 2, 3 ТК РФ и ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», гарантирующим свободу труда и равные возможности в реализации трудовых прав, а также свободный выбор занятости независимо от возраста и социального положения.

## Невыплата премии работнику, отработавшему положенный для премирования период, в связи с его временной нетрудоспособностью является дискриминацией

64. Апелляционное определение Московского городского суда от 6 февраля 2014 № 33-6150/14

Включение в Положение об оплате труда условия, при котором работник, отработавший весь положенный для премирования период времени, лишается права на получение премии исключительно в связи с временной нетрудоспособностью, а работодатель в зависимости от личных предпочтений при одинаковых условиях решает вопрос о возможности премировании одного работника, отсутствовавшего на рабочем месте более 14 календарных дней, и лишении другого, свидетельствует о дискриминации, так как сам по себе факт отсутствия обоих не связан с их деловыми качествами.

## Выплата премии отдельным работникам при условии ее невыплаты другим работникам, имеющим равные с первыми показатели труда, является проявлением дискриминации

65. Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 16 января 2015 г. по делу № 33-117/2015

Утверждение ответчика о том, что премирование работников является исключительным правом работодателя, который воспользовался им по своему усмотрению в отношении отдельных работников, является проявлением дискриминации права других работников на денежное поощрение, имеющих равные положительные показатели труда.

По указанным мотивам коллегия находит законным и обоснованным решение суда первой инстанции о взыскании в пользу истцов невыплаченной премии и о возмещении морального вреда, причиненного нарушением трудового права на оплату по труду.

## Установление для работников, выполняющих единую трудовую функцию, различных условий для выплаты годового вознаграждения является дискриминацией

66. Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 20 августа 2014 г. по делу № 33-5259/2014

Само по себе разделение коллектива бывшего ОАО на административно-управленческий персонал, зачисленный в основной штат ответчика, и производственный персонал, выделенный в отдельное производственное отделение, а также установление категориям работников, выполняющим единую функцию в сфере сбытовой деятельности, различных условий для выплаты годового вознаграждения, судебная коллегия полагает дискриминационным.

## Немотивированное снижение размера премии является дискриминацией

67. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа Ямало-Ненецкого автономного округа от 30 июня 2014 г. по делу № 33-1431/2014

Поскольку размер премии был уменьшен истце представителем нанимателя со 100 до 5 % в отсутствие установленных критериев дифференциации таких размеров, безмотивно, не связан с деловыми качествами истицы, то судебная коллегия считает, что в отношении истицы имеет место быть дискриминация, соответственно, иск в данной части подлежит удовлетворению.

## Установление выходного пособия только для части работников может расцениваться как дискриминация в сфере труда

68. Определение Московского городского суда от 15 мая 2015 г. № 4г-4575/15

Несоразмерно высокое выходное пособие следует расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации, тем более предусматривая указанную выплату независимо от основания прекращения трудового договора.

Разрешая спор, суд верно учел, что предусмотренное дополнительным соглашением выходное пособие при увольнении в размере трехмесячного должностного оклада не предусмотрено ни законом, ни внутренними локальными актами, к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника, не относится, не направлено на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует действующей у ответчика системе оплаты труда работников, носит произвольный характер, что в совокупности свидетельствует о злоупотреблении сторонами правом при включении подобного пункта в трудовой договор.

Также при разрешении спора судом было учтено, что выплаты выходного пособия были установлены только с тремя сотрудниками в данной организации. Данное обстоятельство противоречит положениям ст. 3 ТК РФ, не допускающим дискриминации в сфере труда.

## Возможность работодателя произвольно устанавливать дату обнаружения дисциплинарного проступка способно ставить работников в неравное положение, вследствие чего может расцениваться в качестве дискриминации в сфере труда

69. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия от 9 июня 2015 г. по делу № 33-1546/2015

Судебная коллегия полагает, что доводы ответчика о том, что работодатель может в любое время прослушать записи регистратора служебных переговоров и днем обнаружения проступка является день прослушки, не основаны на нормах трудового законодательства, поскольку позволяют работодателю произвольно по собственному усмотрению устанавливать дату обнаружения проступка. Тогда как по условия трудового договора работодатель должен обеспечить работника всем необходимым для исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе работодатель должен обеспечить правовое регулирование порядка и сроков проверки соблюдения работниками инструкции и руководства по эксплуатации устройства.

Отсутствие такого регламентирования создает возможность работодателю действовать произвольно, ставить работников в неравное положение в зависимости от собственного усмотрения, создает условия для дискриминации, что противоречит основным принципам правового регулирования трудовых отношений.

## Начисление на заработную плату работника, проработавшего неполный месяц, понижающего коэффициента ниже по сравнению с другими работниками, которые отработали такое же количество времени при таких же условиях, является дискриминацией

70. Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 07 июня 2016 г. по делу № 33-2453/2016

Начисление на заработную плату работника понижающего коэффициента в размере 0,3 как для лица, проработавшего неполный месяц, не соответствовало бы принципу запреще-

ния дискриминации в сфере труда (Ст. 3 ТК РФ), поскольку его коэффициент был бы ниже по сравнению с другими работниками, которые отработали такое же количество времени при таких же условиях.

См. также:

71. Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 15 июня 2016 г. по делу № 33-7727/2016

## Установление различных условий оплаты труда работникам, замещающим аналогичные должности и выполняющим аналогичную работу, является дискриминацией

72. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 14 сентября 2016 г. по делу № 33-15720/2016

Судебная коллегия полагает, что ответчиком в нарушение требований ч. 1 ст. 56, ст. 57, 68, ч. 2 ст. 150 ГПК РФ, в материалы данного гражданского дела не представлено доказательств, отвечающих критериям относимости и допустимости, свидетельствующих о том, что для установления различных условий оплаты труда в трудовых договорах работникам, замещающим одинаковые должности операторов сортировочного центра имелись объективные основания, отвечающие требованиям, предусмотренным ч. 2 ст. 3 ТК РФ, в связи с чем установление ответчиком различий в условиях оплаты труда истца по данному гражданскому делу и других работников, замещающих аналогичные с истцом должности и выполняющих аналогичную с истцом работу, носит признаки дискриминации в сфере труда в отношении истца.

## Различное нормативно-правовое регулирование оплаты труда (в части выплаты стимулирующего характера за стаж работы) работников муниципальных образовательных учреждений, работающих по основному месту работы и по совместительству, является дискриминацией

73. Апелляционное определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 6 апреля 2016 г. № 2-АПГ16-2

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации не может согласиться с доводами апелляционной жалобы о том, что наличие различного нормативного правового регулирования оплаты труда (в части выплаты стимулирующего характера за стаж работы) работников муниципальных образовательных учреждений города, работающих по основному месту работы (по основной занимаемой должности) и по совместительству, не является дискриминацией в силу положений ч. 3 ст. 3 ТК РФ, предусматривающей, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом, или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства. Приведенные в ней ограничения прав не могут быть распространены на работников, осуществляющих

работу по совместительству, так как в данном случае установленные ограничения не обусловлены перечисленными в указанной норме обстоятельствами.

## Отказ в переводе на другую должность либо в изменении режима рабочего времени по причине беременности сотрудницы является дискриминацией

74. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 18 августа 2016 г. № Ф04-3003/16 по делу № А70-14120/2015

Отказ в переводе на другую должность либо изменении режима рабочего времени (в том числе перевод на ставку с более высоким процентом занятости) по причине беременности сотрудницы законодательством не предусмотрен, расценивается как дискриминация и может привести к негативным последствия для предприятия, в том числе к признанию органами, осуществляющими контроль за соблюдением трудового законодательства, действий предприятия незаконными.

## Обстоятельства, касающиеся оплаты труда, не свидетельствующие о дискриминации. Установление условий выплаты стимулирующей надбавки к заработной плате не считается дискриминационным, если распространяется на всех работников организации

75. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 6 августа 2008 г. № 83-Г08-9

Нет оснований считать дискриминацией установление администрацией области, действовавшей в рамках предоставленных ей нормами федерального и регионального законодательства полномочий, надбавок к заработной плате за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения. Поскольку в данном случае сохраняется равенство возможностей работников на получение таких надбавок, введение надбавок за продолжительность непрерывного трудового стажа не является дискриминационным фактором.

## Условие положения о системе оплаты труда работников, позволяющее не прерывать стаж работы в период призыва работника на военную службу, не может быть признано дискриминационным

76. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 12 ноября 2012 г. № 11-26645

В силу положений ст. 3 ТК РФ не может быть признано дискриминацией при оплате труда работников условие Положений о системе оплаты труда работников, позволяющее не прерывать стаж, исчисляемый для надбавки по выслуге лет, в период призыва граждан на военную службу из (организации) при условии их поступления на работу в (организацию) после прохождения военной службы.

## Дифференциация оплаты труда по итогам аттестации не может рассматриваться как дискриминация

77. Решение Верховного Суда РФ от 31 января 2014 г. № АКПИ13-1186

Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными этому виду труда требованиями, установленными федеральным законом.

Добровольный характер участия в прохождении аттестации, присвоение квалификационной категории, которая обеспечивает специалисту дифференциацию оплаты труда по результатам аттестации в течение установленного оспариваемым нормативным предписанием срока, не могут рассматриваться как условия, устанавливающие различие, приводящее к нарушению равных возможностей для прохождения аттестации специалиста, имеющего квалификационную категорию, по сравнению со специалистом, не имеющим квалификационной категории.

## Оплата труда не в полном размере, безусловно, не свидетельствует о дискриминации

78. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики – Чувашии от 01 июня 2016 г. по делу № 33-2892/2016

Материалы гражданского дела каких-либо доказательств нарушения прав истца по дискриминационным признакам, перечень которых приведен в ст. 3 ТК РФ, не содержат, судом первой инстанции не установлены, не усматривает таких доказательств и судебная коллегия. Сам по себе факт несвоевременной либо не в полном объеме выплаты заработной платы обстоятельством, свидетельствующим о безусловной дискриминации работника работодателем, являться не может, в связи с чем отсутствуют основания для компенсации истцу морального вреда по мотивам дискриминации.

## Установление для работника индивидуальной системы оплаты труда не является дискриминацией

79. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 17 марта 2015 г. по делу № 33-1 124/201 5

Установление истцу индивидуальной системы оплаты труда нельзя признать дискриминацией, поскольку работнику, как и другим врачам, также выплачивались стимулирующие надбавки, но в ином порядке, что не противоречит положениям трудового законодательства.

## Установление разных должностных окладов для работников, занимающих разные должности, не является дискриминацией

80. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 21 ноября 2016 г. по делу № 33-30222/2016

Установление должностных окладов в большем размере для работников, занимающих иные должности, не является дискриминацией по отношению к истице, и обусловлено осу-

ществлением труда не равной ценности, исходя из объемов работ, условий труда и иных особенностей каждой из должностей.

81. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 17 февраля 2016 г. по делу № 33-1282/2016

Суд указал, что установление должностных окладов в большем размере для работников, занимающих иные должности, не является дискриминацией по отношению к истцу, и обусловлено осуществлением труда не равной ценности, исходя из объемов работ, условий труда и иных особенностей каждой из должностей, в связи с чем оснований для взыскания с ответчика недополученной заработной платы не имеется.

Судебная коллегия соглашается с данными выводами суда.

82. Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 03 августа 2016 г. по делу № 33-5635/2016

Установление работникам различных по размеру должностных окладов не является дискриминацией по отношению к истцу и обусловлено объемом работы, условиями труда и иными особенностями каждой из должностей в различных филиалах, в связи с чем оснований для взыскания с ответчика недополученной заработной платы не имеется.

83. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 30 марта 2016 г. по делу № 33-1 193/201 6

Установление окладов по должностям обусловлено различным объемов и характером должностных обязанностей, а не основано на семейном положении лиц, занимающих указанные должности.

Сам факт наличия более высоких квалификационных требований, предъявляемых к должности заместителя генерального директора по юридическим вопросам, не может являться основанием для установления более высокого оклада. При установлении размера заработной платы (оклада) работника учитывается в совокупности его квалификация, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Установление различных окладов по указанным должностям связано с различными, специфическими требованиями, связанными с определенной работой по различным должностям, что не может считаться дискриминацией в сфере труда в смысле, придаваемом данному понятию действующим законодательством.

84. Определение Московского городского суда от 19 марта 2015 г. № 4г-1981/15

Суд пришел к правильному выводу о том, что установление должностных окладов в большем размере для работников, занимающих иные должности, не является дискриминацией по отношению к истцу и обусловлено осуществлением труда неравной ценности исходя из объемов работ, условий труда и иных особенностей каждой из должностей.

## Факт того, что при меньшем объеме обязанностей некоторые работники имеют заработную плату того же размера, что и работники с большим объемом обязанностей, сам по себе не является дискриминацией

85. Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 24 марта 2015 г. по делу № 33-1971/2015

В исковом заявлении истица указывала на то, что другие (работники) в МБДОУ имеют меньший объем обязанностей, однако получают такую же, как у истицы, заработную плату. Данное обстоятельство не является дискриминацией в том смысле, который придается ему ст. 3 ТК РФ – отсутствие равной возможности для реализации трудовых прав, довод апелляционной жалобы о дискриминации основан на неправильном толковании норм материального права.

## Поощрение работников в виде премиальной части заработной платы нельзя признать дискриминацией в сфере труда

86. Справка по результатам обобщения судебной практики рассмотрения судами Пермского края споров об оплате труда за период с 2013-2014 гг. (утв. на заседании Президиума Пермского краевого суда 11 сентября 2015 г.)

Премиальная часть заработной платы не является гарантированной выплатой, а служит поощрением за решение работниками поставленных задач, что нельзя признать дискриминацией в сфере труда.

## Установление надбавки, предусматривающей исключительно стаж работы у конкретного работодателя, не носит дискриминационного характера

87. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 17 сентября 2014 г. по делу № 33-11340/2014

Частью 3 ст. 3 ТК РФ установлено, что не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работника, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом.

Следовательно, доводы автора жалобы о том, что установление спорной надбавки, предусматривающей исключительно стаж работы у ответчика, носит дискриминационный характер, на нормах закона не основаны.

## Установление для отдельных работников увеличенного размера выходного пособия при увольнении не может рассматриваться как дискриминация по отношению к другим работникам

88. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 28 января 2014 г. по делу № 33-508/14

Заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним с истцами, в частности, с (Ф.И.О.), и установлением ему наибольшего размера выплаты выходного пособия при увольнении не может рассматриваться как дискриминация по отношению к другим работникам данного учреждения, поскольку возможность установления условия о выплате выходных пособий в повышенном размере прямо предусмотрена ч. 4 ст. 178 ТК РФ и прав иных работников на получение заработной платы независимо от отсутствия прибыли у работодателя затрагивать не может.

## Невыплата премии сама по себе не свидетельствует о дискриминации в отношении работника

89. Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 29 сентября 2016 г. по делу № 33-13254/2016

Судебная коллегия полагает, что право истца на реализацию возможностей в сфере труда в равных условиях нарушено не было, поскольку в судебном заседании установлено, что выплата спорной премии являлась правом, а не обязанностью работодателя, следовательно, ее невыплата не могла расцениваться как дискриминация работника и нарушение его трудовых прав.

См. также:

90. Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 29 августа 2016 г. по делу № 33-2770/2016

## Установление разным работникам разных поощрительных выплат либо их неначисление одним работникам при начислении другим, поставленное в зависимость от результатов труда работников и их деловых качеств, не является дискриминацией

91. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 апреля 2016 г. № 33-17386/16

Довод апелляционной жалобы истца о том, что в отношении него допущена дискриминация в сфере труда, несостоятелен, поскольку основан на неверном толковании ст. 3 ТК РФ о запрещении такой дискриминации. Установление разным работникам разных поощрительных выплат либо их неначисление одним работникам при начислении другим, поставленное в зависимость от результатов труда работников и их деловых качеств, является правом работодателя, предусмотренным ст. 191 ТК РФ, и не свидетельствующим о дискриминации.

См. также:

92. Апелляционное определение СК по гражданским делам Томского областного суда от 22 марта 2016 г. по делу № 33-1121/2016

## Сам по себе факт того, что работодатель по своему усмотрению может определить любой размер ежемесячной премии каждому работнику, не является дискриминацией

93. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 02 ноября 2016 г. по делу № 33-5099/2016

Сам по себе факт того, что работодатель по своему усмотрению может определить любой размер ежемесячной премии каждому работнику, не является дискриминацией по смыслу ст. 3 ТК РФ, так как условия, критерии выплаты премии определены локальным нормативным актом.

### Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин, не являющееся дискриминационным. Не является дискриминацией отказ женщине в заключении трудового договора с вредными и опасными условиями труда, если работодателем не созданы безопасные условия труда

94. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (п. 7)

Под вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию и(или) травме.

Отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также заключением государственной экспертизы условий труда.

### Право женщин с двумя и более детьми в возрасте до 12 лет на первоочередное получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время не является дискриминацией

95. Решение Верховного Суда РФ от 17 июня 2014 г. № АКПИ14-440

[Оспариваемый нормативный акт] в части, предоставляющей работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время не противоречит приведенным положениям ТК РФ.

Довод заявителей о том, что оспариваемое положение носит дискриминационный характер, не может быть признан обоснованным по следующим основаниям.

Действующее в настоящее время законодательство предусматривает для лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, в частности для работающих женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет, установление различий, исключений, предпочтений.

## Иные обстоятельства, не являющиеся дискриминационными

### Установление различий в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, не считается дискриминацией

96. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 12 мая 2016 г. по делу № 33-7684/2016

Конституционный принцип равенства не препятствует законодателю при осуществлении правового регулирования трудовых отношений устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся условий замещения отдельных должностей и оснований освобождения от должности, если эти различия являются объективно оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям и требованиям. Различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических требованиях определенной работы, в соответствии с п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Союзом ССР в 1961 г. и в силу ст. 15 (ч. 4) Конституции Российской Федерации являющейся составной частью правовой системы Российской Федерации, не считаются дискриминацией.

## Действия работодателя, направленные на оптимизацию производственного процесса, не могут быть признаны дискриминационными

97. Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 17 декабря 2014 г. по делу № 33-11992

Судебная коллегия находит, что отсутствует причинно-следственная связь между перемещением истца на управление другим транспортным средством и осуществлением им деятельности в профсоюзной организации, поскольку данное перемещение не противоречит закону, обусловлено необходимостью производственного процесса и по смыслу ст. 3 ТК РФ не может быть признано дискриминацией в сфере трудовых отношений.

## Ведение работодателем учета места исполнения работником трудовых обязанностей не является дискриминацией

98. Апелляционное определение СК Пензенского областного суда от 17 июля 2012 г. № 33-1679

Учет местонахождения рабочего места истца (место исполнения им трудовых обязанностей) не является дискриминацией применительно к ч. 2 ст. 3 ТК РФ, а доказательств того, что работодателем при установлении заработной платы истцу было учтено именно его место жительства, а не место работы, представлено не было.

## Непривлечение работника к сверхурочным работам не считается дискриминацией

99. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 19 июня 2012 г. по делу № 33-2565/2012

Привлечение работника к сверхурочной работе является правом, а не обязанностью работодателя. При этом работодатель вправе самостоятельно определять необходимость проведения сверхурочных работ.

Привлечение в случае производственной необходимости к сверхурочным работам других работников не означает ущемление прав (заявителя).

При таких обстоятельствах судом первой инстанции обоснованно отказано в удовлетворении требований о признании дискриминацией действий ответчика в части отказа (заяви-

телю) в предоставлении сверхурочной работы, признании нарушений работодателем норм ч. 2 ст. 3 ТК РФ.

## Непредставление работнику дополнительных часов работы или дополнительных дежурств не считается дискриминацией

100. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 27 августа 2014 г. по делу № 33-2950/2014

Привлечение в случае производственной необходимости к дополнительным дежурствам других работников не означает ущемление прав истца.

При таких обстоятельствах судом первой инстанции обоснованно отказано в удовлетворении требований о признании дискриминацией действий ответчика в части отказа истцу в предоставлении дополнительных часов работы (дополнительных дежурств).

## Не может расцениваться в качестве дискриминации реализация работодателем своего права на самостоятельное принятие необходимых кадровых решений

101. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 февраля 2017 г. по делу № 33-2890/2017

Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 ТК РФ вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу.

Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Проверяя доводы истца о дискриминационном характере отказа в приеме на работу, суд обоснованно исходил из того, что доказательства, подтверждающие отказ ответчика в заключении трудового договора по мотиву национальной принадлежности истца, отсутствуют.

102. Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 08 февраля 2017 г. по делу № 33-682/2017

Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 ТК РФ вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу.

Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Разрешая заявленный истцом спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями Федеральных законов РФ «О полиции»», «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»», разъяснениями, содержащимися в Постановлении Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», пришел к правильному выводу о том, что при приеме истца на работу работодатель исходил из деловых качеств истца с учетом представленных истцом документов и результатов проведенных в отношении него про-

верочных мероприятий, в связи с чем отклонил доводы истца о дискриминационном характере отказа в приеме на работу. При этом, оценив представленные в материалы дела доказательства по правилам ст. 67 ГПК РФ, судом сделан обоснованный вывод о том, что процедура приема истца на работу ответчиком нарушена не была.

См. также:

103. Определение Московского городского суда от 17 ноября 2016 г. № 4г-13315/16

104. Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 06 сентября 2016 г. по делу № 33-10609/2016

## Указание в объявлении о приеме на работу полового признака требуемого работника само по себе не свидетельствует о дискриминации в сфере труда

105. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2013 № 11-32418/13

Один лишь факт размещения объявления с указанием на половой признак требуемого работника не свидетельствует о дискриминации в сфере труда по отношению к истцу, а свидетельствует лишь о предпочтении определенной категории лиц, что в силу закона не является дискриминацией.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции пришел к правильному выводу об отсутствии признаков дискриминации в сфере труда при наборе ответчиком сотрудников и, соответственно, о том, что истец не был подвергнут дискриминации в сфере труда, в связи с чем обоснованно отказал в удовлетворении его исковых требований.

## Нельзя рассматривать в качестве дискриминации процедуру сокращения штатов

106. Определение Московского городского суда от 16 декабря 2016 г. № 33-50499/16

Судебная коллегия отмечает, что право Общества (собственника) при наличии необходимых оснований инициировать процедуру сокращения штатов, не может рассматриваться как дискриминация, так как данное право предоставлено работодателю законом и при наличии нарушений установленной процедуры данные действия могут быть оспорены в суде, в связи с чем доводы о дискриминационном характере действий ответчика не свидетельствуют о незаконности принятого судом первой инстанции решения.

## Аттестация работников не является дискриминацией в сфере труда

107. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 10 октября 2014 г. по делу № 33-13247/2014

Суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что аттестация части работников организации как «ведущих» и отсутствие аттестации как «ведущей» для должности, замещаемой истцом, не является дискриминацией в сфере труда, поскольку истец зани-

мает иную должность (по трудовой функции (наименованию, объему и характеру должностных прав и обязанностей), по квалификационным требованиям для замещения должностей), нежели работники, должности которых предусматривают (по штатному расписанию, действующему у ответчика и в силу заключенных с такими работниками трудовых договоров) дифференциацию должностей на «ведущих» и иных. Данная дифференциация, как верно определил суд первой инстанции, обоснованно реализована работодателем на основании ст. 8, 22, 57 ТК РФ и не содержит признаков дискриминации, определенных в ст. 3 ТК РФ.

## Право работодателя на выбор способа обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы не может расцениваться в качестве дискриминации в сфере труда

108. Апелляционное определение СК по гражданским делам Брянского областного суда от 15 декабря 2015 г. по делу № 33-4542/2015

Оценив доводы сторон, суд сделал правильный вывод о том, что право работодателя на выбор способа обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы (премия, материальная помощь, индексация) в силу положений действующего законодательства дискриминацией не является.

См. также:

109. Определение Московского городского суда от 24 июля 2015 г. № 4г-6608/15

## Распределение работодателем обязанностей между работниками само по себе не свидетельствует о дискриминации

110. Апелляционное определение Московского городского суда от 20 февраля 2015 г. № 33-5548/15

Само по себе распределение работодателем обязанностей между работниками организации не может являться дискриминацией.

## Не может расцениваться в качестве дискриминации передача части трудовых обязанностей другим работникам для решения производственных задач

111. Определение Московского городского суда от 19 марта 2015 г. № 4г-1981/15

Передача части трудовых обязанностей другим сотрудникам в целях решения производственных задач дискриминацией не является.

## Не может расцениваться в качестве проявления дискриминации расширение работодателем условий назначения пенсии для действующих работников по отношению к уволенным работникам

112. Определение Московского городского суда от 23 июня 2015 г. № 4г-5034/15

Право собственника при наличии необходимых оснований вносить изменения в локальные акты, в том числе регулирующие вопросы негосударственного пенсионного обеспечения, расширяя условия назначения пенсии и улучшая положения работников организации, не может рассматриваться как дискриминация по отношению к лицам, с которыми до принятия данных изменений трудовые отношения прекращены, так как данное право предоставлено работодателю законом.

## Привлечение работника к дисциплинарной ответственности не может рассматриваться как дискриминация

113. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 13 декабря 2016 г. по делу № 33-2892/201 6

Судебная коллегия полагает, что право работодателя при наличии необходимых оснований привлекать работника к дисциплинарной ответственности не может рассматриваться как дискриминация либо злоупотребление, так как данное право предоставлено работодателю законом и при наличии нарушений установленной процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности данные действия могут быть оспорены в суде.

См. также:

114. Определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 11 октября 2016 г. по делу № 33-9899/2016

115. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 19 сентября 2016 г. по делу №33-16580/2016

116. Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 15 июня 2016 г. по делу № 33-7727/2016

Судебная коллегия не может согласиться с выводом суда о проявлении дискриминации со стороны работодателя в отношении истицы в связи с объявлением ей указанного дисциплинарного взыскания и вручением уведомления о предложении вакантной должности уборщика помещений, поскольку привлечение истицы к дисциплинарной ответственности и уведомление работодателя о предложении вакантной должности не может быть расценено в качестве дискриминации в том смысле, в котором законодатель раскрывает понятие дискриминации в ст. 3 ТК РФ.

117. Апелляционное определение Московского городского суда от 24 июня 2015 г. № 33-21729/15

Судебная коллегия полагает, что право работодателя при наличии необходимых оснований привлекать работника к дисциплинарной ответственности не может рассматриваться как дискриминация либо злоупотребление.

## Неэтичное поведение должностных лиц работодателя само по себе не свидетельствует о наличии дискриминации в отношении работника

118. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Еврейской автономной области от 5 мая 2014 г. по делу № 33-212/2014

Неэтичное поведение по отношению к истцу должностных лиц дистанции пути, конфликты с ними сами по себе не могут служить подтверждением дискриминации истца в сфере труда, требующей восстановления его прав путём компенсации морального вреда.

## Наличие конфликтной ситуации с должностным лицом работодателя само по себе не свидетельствует о дискриминации в отношении работника

119. Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 25 декабря 2014 г. по делу № 33-7723/2014

Суд первой инстанции правомерно исходил из того, что конфликтная ситуация с руководителем отдела образования и его желание уволить истца не являются в силу требований ст. 3 ТК РФ дискриминацией в сфере трудовых отношений, признаков дискриминации и злоупотребления правом в отношении истца не установлено.

## Факт трудового спора с работодателем не может расцениваться как дискриминация в сфере труда

120. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 21 февраля 2017 г. по делу № 33-3449/201 7

Само по себе наличие трудовых споров между работником и работодателем, разрешенных судом в пользу работника, не является безусловным свидетельством фактов его дискриминации.

121. Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 02 марта 2017 г. по делу № 33-666/2017

Выводы суда первой инстанции о том, что истец подвергался дискриминации в сфере труда, так как имеется решение районного суда, вступившее в законную силу, которым приказ «О применении дисциплинарных взысканий» в части объявления выговора и снижении размере премии отменен, являются ошибочными. Наличие имевшегося ранее трудового спора, разногласия между работником и работодателем нельзя расценивать как дискриминацию в сфере труда.

122. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 06 февраля 2017 г. по делу № 33-2098/201 7

Наличие трудового спора, разногласий между работником и работодателем в сфере труда, расценивать как дискриминацию нельзя, поскольку ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями и применительно к заработной плате дискриминацией является повышение либо снижение размера заработной платы

в зависимости от половых, расовых, возрастных, религиозных и иных, указанных в ч. 2 ст. 3 ТК РФ признаков.

123. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 20 октября 2016 г. по делу № 33-18658/2016

Не содержат материалы дела доказательств, свидетельствующих о проявлении в отношении истца дискриминации в сфере труда со стороны работодателя на основании каких-либо личных неприязненных отношений, признаках социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, учитывая, что сам по себе факт наличия трудового спора, разногласий между работником и работодателем в сфере труда нельзя расценивать как дискриминацию.

124. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 сентября 2016 г. № 33-36349/16

Отказывая истцу в удовлетворении требований о признании действий работодателя дискриминационными, взыскании компенсации морального вреда, суд верно исходил из того, что в нарушение ст. 56 ГПК РФ истцом не представлено доказательств допущения такой дискриминации.

При этом наличие трудового спора, разногласий между работником и работодателем в сфере труда нельзя расценивать как дискриминацию, правовых оснований для удовлетворения требований у суда не имелось.

## Не является дискриминацией нахождение работника в обособленном структурном подразделении при отсутствии в нем других работников работодателя

125. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 марта 2015 г. № 33-7477/15

Нахождение на рабочем месте в обособленном структурном подразделении при отсутствии здесь же других работников ответчика не может расцениваться как дискриминация истца.

## Предоставление кабинета в месте, с которым работник не согласен, не является дискриминацией

126. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 10 июня 2014 г. по делу № 33-2433

Предоставление для работы другого кабинета не является противоправным действием, поэтому не может свидетельствовать о дискриминации в сфере труда.

## Не является дискриминацией предоставление конкретному работнику компенсации за поднаем жилого помещения

127. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 января 2015 г. № 33-626/15

Право работодателя на предоставление конкретному работнику компенсации за поднаем жилого помещения на основании двухстороннего соглашения не может рассматриваться как

дискриминация, так как обязанность по обеспечению работников жильем трудовым законодательством прямо не предусмотрена.

## Не может расцениваться в качестве дискриминации положение трудового договора о запрете работнику осуществлять трудовую деятельность у других работодателей

128. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 января 2015 г. № 33-626/15

Не свидетельствует о дискриминации факт включения в трудовой договор пункта, запрещающего работнику осуществлять трудовую деятельность у других работодателей.

## Само по себе введение суммированного учета рабочего времени не является дискриминацией

129. Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 10 ноября 2014 г. по делу № 33-5747/2014

Поскольку различия исчисления учета рабочего времени установлены Трудовым кодексом РФ, то необоснованно утверждение подателя апелляционной жалобы о том, что введение для него суммированного учета рабочего времени повлекло ухудшение его трудовых прав, поскольку согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями.

## Не является дискриминацией непредложение вышестоящих должностей при восстановлении на работе

130. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Калмыкия от 5 августа 2014 г. по делу № 33-539/14

Довод жалобы о дискриминационных действиях ответчика в отношении истца, выразившихся в том, что после восстановления на работе ему не были предложены вышестоящие должности, пребывание в специальном звании – капитана превысило установленный Положением о службе в органах внутренних дел срок, является несостоятельным, поскольку сами по себе указанные обстоятельства не свидетельствуют о фактах дискриминации.

## Не свидетельствует о дискриминации нахождение в кабинете работника коммутационного блока

131. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 10 июня 2014 г. по делу № 33-2433

Нахождение в кабинете коммутационного блока само по себе не свидетельствует о дискриминации истицы в сфере труда, поэтому не может являться основанием к удовлетворению ее иска.

Обстоятельства, связанные с размещением коммутационного блока в рабочем кабинете, не могут быть расценены как дискриминация в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка и т.п.

## Не является дискриминацией в сфере труда неполучение детских новогодних подарков для детей работника

132. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Еврейской автономной области от 5 мая 2014 г. по делу № 33-212/2014

В списки на получение новогодних подарков, которые составлялись отделом кадров, истец и его дети не включались.

Истец не отрицал, что членом профсоюза не является, соответственно, учитывая указанные условия приобретения и предоставления подарков, у профсоюзной организации правовой обязанности выдать работнику, не являющемуся членом профсоюза, детские новогодние подарки не имелось. На работодателя каким-либо правовым актом обязанность по обеспечению детей работников новогодними подарками также не возложена.

Установленные обстоятельства приобретения и предоставления детских новогодних подарков не дают оснований признать, что неполучение новогодних подарков истцом является следствием его дискриминации в сфере труда.

## Ненадлежащее оформление рационализаторских предложений работника не свидетельствует о наличии дискриминации

133. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Еврейской автономной области от 5 мая 2014 г. по делу № 33-212/2014

Не могут служить подтверждением дискриминации истца в сфере труда обстоятельства, связанные с ненадлежащим оформлением внесённых им рационализаторских предложений, с отсутствием премирования за такие предложения.

## Факт необеспечения работника работой по трудовой функции не свидетельствует о наличии его дискриминации по отношению к другим работникам, которым работа предоставлялась

134. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 12 сентября 2016 г. по делу № 11-13153/2016

Суд пришел к выводу о том, что истцом каких-либо доказательств, свидетельствующих о том, что в отношении него ответчиком были допущены ограничения прав и свобод по признакам, указанным в ст. 3 ТК РФ, не представлено. Причиной непредоставления истцу работы по специальности послужил отказ от подписания должностной инструкции и протокола проверки знаний требований промышленной безопасности и охраны труда, а не обстоятельства, с наличием которых законодатель связывает наличие дискриминации. Сам по себе факт необеспечения истца работой по трудовой функции, не свидетельствует о наличии дискриминации в отношении истца по отношению к другим работникам, которым работа предоставлялась.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции принял правильное решение об отказе в удовлетворении требований о признании в отношении истца дискриминации в период с октября по декабрь 2015 года, фактически являющимся продолжением неправомерных действий ответчика в отношения истца, выражающимися в лишении возможности трудиться по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, которые начались в апреле 2015 года.

### Непроведение с работником инструктажа по охране труда и пожарной безопасности само по себе не является обстоятельством, свидетельствующим о дискриминации работника работодателем

135. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 01 ноября 2016 г. по делу № 33-22955/201 6

Материалы гражданского дела каких-либо доказательств нарушения прав истца по дискриминационным признакам, перечень которых приведен в ст. 3 ТК РФ, не содержат, не усматривает таких доказательств и судебная коллегия.

Сам по себе факт, выразившийся в непроведении с работником инструктажа по охране труда и пожарной безопасности, обстоятельством, свидетельствующим о безусловной дискриминации работника работодателем, являться не может.

## 4. Запрещение принудительного труда (Ст. 4 ТК РФ)

### Общие вопросы применения ст. 4 ТК РФ. Под принудительным трудом понимается работа, для выполнения которой какое-либо лицо не предложило добровольно своих услуг

136. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 5 июня 2014 г. по делу № 33-670/2014

Принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

### Возложение на гражданина обязанности трудоустроиться незаконно

137. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2015 г. № 33а-46554/15

Судебная коллегия приходит к выводу о недоказанности административными ответчиками законности требований судебного пристава-исполнителя встать на учёт в центре занятости населения, предъявленных должнику в рамках исполнительного производства о взыскании с него денежных средств.

Кроме того, из анализа ст. 37 Конституции РФ, ст. 1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 4 ТК РФ следует, что понуждение

гражданина к труду не допускается, а отказ от добровольного исполнения судебного акта в такой ситуации не может повлечь для гражданина каких-либо неблагоприятных последствий, не предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, включая возложение обязанности трудоустроиться в целях исполнения решения суда.

## Применение ст. 4 ТК РФ при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере. Предъявление к работнику требования о нахождении его только на рабочем месте в отсутствие оплаты за это является необоснованным принуждением

138. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики Чувашии от 11 сентября 2013 г. по делу № 33-3151/2013

Положением об оплате труда работников «ООО» для истца установлена сдельная оплата труда. Данным положением и никаким другим локальным нормативным актом «ООО» истцу не установлены нормы труда (нормы выработки, времени, нормативы численности работников «подразделение») и гарантированная заработная плата за их выполнение. Наряду с тем, что работодатель не ознакомил истца с должностной инструкцией «должность» «подразделение» (доказательства обратного не предъявлены), следует признать, что нахождение истца в 11 часов 55 минут и в 11 часов 50 минут непосредственно на рабочем месте не гарантирует ему выплату заработной платы, отсутствие истца на рабочем месте не влечет никакие неблагоприятные производственные последствия для ответчика, а предъявление к истцу требования о нахождении его только на рабочем месте в отсутствие оплаты за это является необоснованным принуждением, которое, как и принудительный труд, запрещены ст. 4 ТК РФ.

## Невыплата работодателем межразрядной разницы работнику со сдельной оплатой труда, выполняющему работы, тарифицируемые ниже присвоенного ему разряда, является принудительным трудом

139. Кассационное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 13 сентября 2011 г. по делу № 33-3383

В силу ч. 2 ст. 150 ТК РФ при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации, соответствующих присвоенному работнику разряду, его труд оплачивается по расценкам выполняемой работы. По общему правилу, работнику не должна поручаться работа, тарифицируемая ниже присвоенного ему разряда. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу. То есть работнику гарантируется получение заработной платы за выполнение работ, соответствующих присвоенному ему разряду, даже в ситуации, когда он выполняет работы, тарифицируемые ниже этого разряда. Невыполнение работодателем обязанности по выплате межразрядной разницы работнику со сдельной оплатой труда, выполняющему работы, тарифицируемые ниже присвоенного ему разряда, является нарушением права работника на получение заработной платы в полном размере, что в соответствии со ст. 4 ТК РФ признается принудительным трудом, с вытекающими из такого признания последствиями.

## Любой неоплачиваемый труд квалифицируется как принудительный

140. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 20 августа 2014 г. по делу № 33-11153/2014

В силу ст. 4 ТК РФ любой неоплачиваемый труд квалифицируется как принудительный труд и запрещается.

## Финансовые затруднения работодателя не могут оправдывать нарушение им положений ст. 4 ТК РФ

141. Решение Архангельского областного суда от 16 апреля 2015 г. по делу № 7р-181/2015

Статья 4 ТК РФ запрещает применение принудительного труда, к которому в том числе относится нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере.

Поэтому ООО не вправе ссылаться на финансовые затруднения как на оправдание нарушения законодательства о труде.

## Применение ст. 4 ТК РФ при переводе работника на другую работу

## Применение к сотруднику органов внутренних дел такого вида дисциплинарного взыскания, как понижение в должности, не противоречит ст. 4 ТК РФ

142. Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 19 января 2010 г. № КАС09-650

Довод кассационной жалобы о том, что оспоренная норма противоречит ст. 4 ТК РФ, запрещающей принудительный труд, не обоснован, поскольку данная норма определяет принудительный труд как выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как оспоренное положение регулирует вопросы применения дисциплинарного взыскания за нарушение дисциплины. Сам по себе отказ сотрудника от перевода на нижестоящую должность не может служить самостоятельным основанием для увольнения сотрудника из органов внутренних дел, как ошибочно полагает заявитель, поскольку в случае, если в действиях сотрудника усматривается грубое либо систематическое нарушение дисциплины в рамках реализации процедуры наложения дисциплинарного взыскания сотруднику может быть предложено перемещение по службе на нижестоящую должность.

## Не является принудительным трудом перевод работника с его согласия на другую работу, если он дважды не выдержал установленные испытания

143. Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 28 августа 2007 г. № КАС07-388

Возможность перевода работника, деятельность которого связана с движением поездов и маневровой работой, в случае если он дважды не выдержал установленные испытания, с его согласия на другую работу не является принудительным трудом.

## Не является принудительным трудом перевод на другую работу работника с его согласия, вместо увольнения по мотиву обнаружившегося несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации

144. Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 3 октября 2002 г. № КАС 02-528

Рассматриваемый вид дисциплинарного взыскания включает в себя освобождение работника от занимаемой должности за совершение дисциплинарного проступка. Предоставление же такому работнику в порядке перевода другой работы возможно (как закреплено в Положении) лишь с его согласия, а в случае отсутствия такого согласия он увольняется по мотиву обнаружившегося несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

При таких обстоятельствах нельзя считать, что речь идет о принудительном труде, т. е. выполнении работы под угрозой применения какого-либо наказания, так как в данном случае работник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде освобождения от занимаемой должности независимо от того, был ли он согласен или не согласен с переводом на другую работу.

145. Решение Верховного Суда РФ от 7 мая 2007 г. № ГКПИ07-403

Пунктом 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено расторжение трудового договора в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. При этом увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В этой связи предусмотренная оспариваемой нормой возможность перевода работника с его согласия на другую работу, а в случае отказа увольнения, поскольку не устанавливает каких-либо иных по сравнению с ТК РФ, в том числе ухудшающих положение работника, оснований для отстранения или увольнения работника не может рассматриваться как противоречащая ТК РФ.

Доводы заявителя о противоречии Приказа ст. 4 ТК РФ суд считает несостоятельными, поскольку перевод на другую работу с согласия работника не может рассматриваться как принудительный труд, понятие которого дано в ст. 4 ТК РФ.

## Применение ст. 4 ТК РФ при выполнении работы, которая обусловлена законодательством о воинской обязанности и военной службе. Служба военного характера не является принудительным или обязательным трудом

146. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2014 г. № 8 «О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих» (п. 8)

В соответствии с подп. «b» п. 3 ст. 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года, ст. 4 ТК РФ термин «принудительный или обязательный труд» не включает в себя всякую службу военного характера и работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе.

## Иные случаи применения ст. 4 ТК РФ. Условия кредитного договора, предоставляющие банку право изменять процентную ставку по кредиту в связи с увольнением работника-заемщика, являются ничтожными, так как фактически заставляют заемщика принудительно работать в банке

147. Определение Свердловского областного суда от 19 июля 2011 г. № 33-10039/2011

Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о ничтожности положений кредитного договора, предоставляющего Банку право в одностороннем порядке изменять процентную ставку по кредиту в связи с увольнением ответчика и прекращением зачисления на открытый ему ранее счет начисленной истцом как работодателем заработной платы. Данные условия кредитного договора фактически заставляют заемщика принудительно работать в Банке, избегать увольнения, так как в противном случае заемщик будет поставлен в крайне невыгодные условия (увеличение процентной ставки), что противоречит положениям ст. 2 и 4 ТК РФ, ст. 37 Конституции Российской Федерации и положениям Конвенции о защите прав человека и основных свобод, устанавливающих, что труд человека свободен. Таким образом, повышение Банком процентной ставки по кредитному договору является неправомерным. В связи с чем расчет процентов по кредиту должен быть произведен исходя из первоначальной ставки по кредиту.

## Направление на профессиональное обучение во время отбытия наказания не является принудительным трудом

148. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кировского областного суда от 18 сентября 2014 г. по делу № 33-3139

Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о том, что направление истца на обучение по специальности в ИК не может быть признано принудительным трудом.

### В связи с тем, что в силу ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен, отказ работнику в увольнении по собственному желанию невозможен

149. Определение Московского городского суда от 26 июля 2011 г. № 4г/2-6447/11

ОАО обязано был издать соответствующий приказ об увольнении истца по собственному желанию по истечении срока предупреждения об увольнении, поскольку в силу ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен, в связи с чем отказ работнику в увольнении по собственному желанию невозможен.

## 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (Ст. 5 ТК РФ)

### Трудовые отношения не подлежат регулированию путем прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства

150. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 февраля 2017 г. № 33-5336/17

Отказывая в удовлетворении требований ЖСК о признании недействительным трудового договора, суд исходил из того, что регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК РФ и не предусмотрено ст. 2 ГК РФ.

151. Апелляционное определение СК по гражданским делам Сахалинского областного суда от 23 августа 2016 г. по делу № 33-1973/2016

Регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК РФ, не предусмотрено ст. 2 ГК РФ и основано на неправильном толковании и применении этих самостоятельных отраслей законодательства.

См. также:

152. Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 15 июня 2016 г. по делу № 33-2601/2016

153. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 28 апреля 2016 г. по делу № 33-7165/2016

154. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 05 апреля 2016 г. по делу N 33-2252/2016

## Положениями трудового законодательства не предусмотрена возможность уступки работодателем права требования к работнику о возмещении причиненного ущерба иному лицу

155. Справка о результатах обобщения апелляционно-кассационной практики рассмотрения судами Костромской области гражданских дел за III квартал и 9 месяцев 2014 года

Нормы трудового законодательства в отличие от норм гражданского законодательства не предусматривают возможности уступки работодателем права требования к работнику о возмещении причиненного ущерба иному лицу. Очевидно, что в трудовом правоотношении работник является экономически более слабой стороной, что налагает на государство в силу ст. 37 Конституции РФ обязанность обеспечивать надлежащую защиту его прав и законных интересов.

## Трудовое законодательство не содержит норм о недействительности трудового договора в связи с невозможностью возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично

156. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 11 октября 2016 г. N Ф05-15215/16 по делу № А40-55900/2014

В силу специфики предмета трудового договора, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора.

157. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 16 января 2017 г. по делу № 33-443/2017

В отличие от гражданского законодательства в трудовом законодательстве отсутствует понятия недействительности трудового договора. Это обусловлено тем, что трудовые договоры, по сути, представляют особый вид договоров, объект которых – выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или в должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

Трудовое право имеет свой предмет и метод к регулированию общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора.

158. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 20 декабря 2016 г. по делу № 33-16608/2016

Судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения встречных требований о признании незаконным (недействительным) дополнительного соглашения к трудовому договору о предоставлении жилого помещения, поскольку отношения между сторонами регулируются нормами трудового законодательства, в котором в отличие от гражданского законодательства отсутствуют нормы о недействительности трудового договора в силу специфики предмета

и метода регулирования, а также ввиду невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично.

159. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 12 декабря 2016 г. по делу № 33-34091/2016

Трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора.

160. Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 08 декабря 2016 г. по делу № 33-8339/2016

Отказывая в удовлетворении исковых требований в части признания недействительным трудового договора, суд применил положения ст. 5, 9 ТК РФ и ст. 2 ГК РФ, указав, что отношения между сторонами регулируются нормами трудового законодательства, в котором в отличие от гражданского законодательства отсутствуют нормы о недействительности трудового договора в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично.

161. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 25 апреля 2016 г. по делу № 33-7407/2016

В отличие от гражданского законодательства в трудовом законодательстве отсутствует понятие недействительности трудового договора. Это обусловлено тем, что трудовые договоры, по сути, представляют особый вид договоров, объект которых – выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или в должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

Трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу их специфики, а также с учетом невозможности возвращения сторон трудового договора в первоначальное положение после исполнения его условий полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора и механизм признания такого договора недействительным.

## Суд не может применять положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников

162. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» (пункт 58)

В силу ст. 5 и 8 ТК РФ положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем

законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

163. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 15 ноября 2016 г. по делу N 33-9292/2016

В силу ст. 5 и 8 ТК РФ положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

## Трудовой договор и соглашение о расторжении трудового договора не являются актами, содержащими нормы трудового права, поскольку определяют условия труда или условия прекращения трудовых отношений конкретного работника

164. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 августа 2015 г. № 36-КГ15-5

Вывод президиума областного суда о том, что при решении вопроса о выплате работнику компенсации в связи с ее увольнением по соглашению сторон следует руководствоваться соглашением о расторжении трудового договора, нельзя признать правильным, поскольку он основан на ошибочном толковании норм материального права, подлежащих применению при разрешении данного спора.

Несостоятельным является и указание президиума Смоленского областного суда на то, что соглашение о расторжении трудового договора является актом, содержащим нормы трудового права. Перечень актов, содержащих нормы трудового права, приведен в ст. 5 ТК РФ, в их числе трудовой договор и соглашение о расторжении трудового договора не названы, поскольку они не содержат норм трудового права, а являются соглашением между работником и работодателем, определяющим условия труда или условия прекращения трудовых отношений конкретного работника.

## В коллективных договорах, соглашениях между работниками и работодателями и в локальных актах могут быть определены порядок и условия регулирования тех или иных трудовых отношений сторон трудового договора при наступлении конкретных обстоятельств

165. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 ноября 2016 г. № 53-КГ16-18

Судебные инстанции в обоснование частичного удовлетворения исковых требований, сославшись на норму ч. 2 ст. 5 ТК РФ, но изложив в качестве положений данной нормы иной текст, отличный от приведённого в законе, пришли к выводу о том, что выплаченная работодателем – ООО сотруднику по условиям письменного соглашения компенсация морального вреда является дополнительной компенсационной выплатой.

Такой вывод судов первой и апелляционной инстанций Судебная коллегия считает ошибочным, основанным на неправильном толковании положений ч. 2 ст. 5 ТК РФ, которая преду-

сматривает, что трудовые отношения регулируются в том числе и коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В силу названной нормы в коллективных договорах, соглашениях между работниками и работодателями и в локальных актах могут быть определены порядок и условия регулирования тех или иных трудовых отношений сторон трудового договора при наступлении конкретных обстоятельств, в том числе и предоставление выплат в связи с гибелью работника, получением им увечья, травмы или профессионального заболевания, с определением правовой природы этих выплат, в том числе выплаты компенсации морального вреда при наступлении неблагоприятных для работника обстоятельств.

### Статья 5 ТК РФ не относит ГК РФ к источникам трудового права, поэтому суд, разрешая индивидуальный трудовой спор, не вправе ссылаться на нормы гражданского законодательства

166. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 05 июля 2016 г. по делу № 33-1 1 719/201 6

К трудовым правоотношениям, какие имели место между сторонами, нормы гражданского законодательства не применяются. Гражданский кодекс Российской Федерации не отнесен ст. 5 ТК РФ к источникам трудового права, поэтому суд, разрешая индивидуальный трудовой спор (об изменении формулировки увольнения), не вправе был ссылаться на нормы гражданского законодательства в частности ст. 208 ГК РФ.

## 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов российской федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно Связанных с ними отношений (Ст. 6 ТК РФ)

### Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Вопросы заключения трудовых договоров с главами муниципальных образований после окончания их полномочий регулируются нормами федерального законодательства

167. Решение Архангельского областного суда 28 марта 2006 г. № 3-33

Из норм [ч. 1, 2 ст. 6 ТК РФ] следует, что вопросы заключения трудовых договоров с главами муниципальных образований после окончания их полномочий регулируются нормами федерального законодательства.

## Льготы и компенсации для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера, являются обеспечиваемым государством уровнем трудовых прав, свобод и гарантий работникам, независимо от того, с какими работодателями они состоят в трудовых отношениях

168. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 11 марта 2011 г. № 60-В10-4

В силу ч. 1 ст. 6 ТК РФ льготы и компенсации для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера, предусмотренные в гл. 50 ТК РФ, являются обеспечиваемым государством уровнем трудовых прав, свобод и гарантий работникам, независимо от того, с какими работодателями они состоят в трудовых отношениях.

См. также:

169. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 26 июля 2016 г. по делу № 33-5309/201 6

170. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 06 июня 2016 г. по делу № 33-3678/2016

171. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 19 ноября 2015 г. по делу № 33-1 7496/201 5

## Установленный федеральным законом уровень гарантий и компенсаций для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера, не может быть снижен в зависимости от условий финансового обеспечения деятельности работодателей различных организационных форм

172. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 11 марта 2011 г. № 60-В10-4

В силу ч. 1 ст. 6 ТК РФ льготы и компенсации для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера, предусмотренные в гл. 50 ТК РФ, являются обеспечиваемым государством уровнем трудовых прав, свобод и гарантий работникам, независимо от того, с какими работодателями они состоят в трудовых отношениях. Уровень этих гарантий и компенсаций установлен федеральным законом и не может быть снижен в зависимости от условий финансового обеспечения деятельности работодателей различных организационных форм.

См. также:

173. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 26 июля 2016 г. по делу № 33-5309/201 6

174. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 06 июня 2016 г. по делу № 33-3678/2016

## Полномочия органов государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Субъект РФ не вправе самостоятельно определить минимум оплаты труда, который обязан выплачивать работодатель на территории одного субъекта

175. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 2 августа 2002 г. № 5-Г02-101

Поскольку установление минимума размера оплаты труда отнесено к компетенции Российской Федерации, то субъект Российской Федерации был не вправе самостоятельно определить минимум оплаты труда, который обязан выплачивать работодатель на территории одного субъекта.

## Законодатель субъекта РФ не вправе расширять или вводить дополнительные ограничения, связанные с изменением трудовых договоров и увольнением лиц, в нормы, установленные федеральным законодательством

176. Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 22 ноября 2006 г. № 64-Г06-18

Суд правильно исходил из того, что порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров установлен нормами федерального законодательства, поэтому законодатель субъекта Российской Федерации не вправе осуществлять правовое регулирование в этой сфере и предусматривать особый порядок увольнения, освобождения от должности депутата, перевода или перемещения его по службе.

Как правильно указал суд, введя дополнительные ограничения в вышеназванных оспариваемых нормах, связанные с изменением трудовых договоров, увольнением лиц, избранных депутатами, которых ТК РФ не содержит, Сахалинская областная Дума превысила свои полномочия в сфере регулирования трудовых отношений.

## Субъект РФ может устанавливать гарантии по оплате труда для работников государственных учреждений субъекта РФ

177. Определение Конституционного Суда РФ от 5 марта 2009 г. № 433-О-О (п. 5)

Законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации могут устанавливаться гарантии по оплате труда работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации.

## Субъект РФ может устанавливать дополнительные гарантии для лиц, замещающих должности государственной гражданской службы субъекта РФ

178. Определение Конституционного Суда РФ от 5 июня 2014 г. № 1212-О (п. 4)

Поскольку возможность установления дополнительных государственных гарантий для государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации прямо предусмотрена в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации», положение абз. 4 ч. 1 ст. 6 ТК РФ не может рассматриваться как препятствующее субъекту Российской Федерации устанавливать – при соблюдении требований Конституции Российской Федерации и федерального законодательства – дополнительные государственные гарантии для лиц, замещающих должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, в том числе дополнительные государственные гарантии, предоставляемые гражданам в связи с увольнением с государственной гражданской службы.

179. Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 3 июня 2015 г. № 55-АПГ15-8

Установление гарантий деятельности лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации, является дискреционным полномочием законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации.

## Установление гарантий лицам, замещавшим государственные должности в субъекте РФ, после освобождения их от должности выходит за пределы полномочий субъекта РФ

180. Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 23 января 2013 г. № 55-АПГ12-6

Суд, проанализировав в системной взаимосвязи положения ст. 6, 11, 164, 165 ТК РФ, обоснованно указал на то, что вопросы установления гарантий относятся к полномочиям федеральных органов государственной власти и урегулированы ТК РФ, который предусматривает предоставление гарантий работникам только в период исполнения трудовых обязанностей. В данном случае речь идёт о предоставлении гарантии в виде выплаты денежного содержания после освобождения от должности, что создаёт преимущества лицам, замещавшим государственные должности в Республике Хакасия, и выходит за пределы полномочий субъекта Российской Федерации.

## Субъект РФ вправе установить единовременную денежную выплату депутатам законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ при прекращении их полномочий

181. Постановление Конституционного Суда РФ от 5 апреля 2013 г. № 7-П (п. 4.2)

Абзац 4 ч. 1 ст. 6 ТК РФ не противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования он не исключает право субъекта Российской Федерации – при соблюдении требований Конституции Российской Федерации и федерального законодательства – устанавливать законом субъекта Российской Федерации единовременную денежную выплату депутатам законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим депутатскую деятельность на профессиональной постоянной основе, при прекращении их полномочий.

См. также:

182. Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 2 декабря 2015 г. № 83-АПГ15-15

## Компетенция субъектов РФ по установлению гарантий депутатской деятельности не может распространяться на регулирование трудовых отношений

183. Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 19 сентября 2012 г. № 26-АПГ12-4

Полномочия по установлению дополнительных гарантий отдельным категориям работников отнесены к ведению федеральных органов государственной власти, следовательно, законодатель субъекта Российской Федерации не вправе осуществлять правовое регулирование в данной сфере.

Из этого следует, что компетенция субъектов Российской Федерации по установлению гарантий депутатской деятельности не может распространяться на регулирование трудовых отношений.

## Законодательством не предусмотрена возможность установления нормативными правовыми актами субъектов РФ дополнительных гарантий для муниципальных служащих при их увольнении с муниципальной службы

184. Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 30 января 2013 г. № 34-АПГ12-6

Вопросы установления основных и дополнительных гарантий муниципальным служащим урегулированы Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ, ТК РФ, которые не предусматривают возможности установления нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации дополнительных гарантий для муниципальных служащих при увольнении с муниципальной службы.

См. также:

185. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай от 21 сентября 2016 г. по делу № 33-940/2016

186. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 14 июля 2016 г. по делу № 33-11510/2016

### Предоставление дополнительных гарантий супругам депутатов, избранных на выборные должности в государственном органе, не входит в полномочия законодательного органа субъекта РФ

187. Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 22 ноября 2006 г. № 64-Г06-18

В соответствии с ч. 1 ст. 6 ТК РФ принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников) относится к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Поскольку ни ТК РФ, ни иной федеральный закон не предусматривает таких гарантий указанной категории лиц, суд правильно исходил из того, что законодательный орган субъекта Российской Федерации, устанавливая дополнительные гарантии супругам депутатов, избранным на выборные должности в государственном органе, вышел за пределы предоставленных ему полномочий.

## 7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Ст. 8 ТК РФ)

### Общие вопросы применения ст. 8 ТК РФ. Локальный нормативный акт представляет собой не соглашение, а документ, выражающий волю работодателя

188. Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 5 декабря 2016 г. по делу № 33-7078/2016

Локальный нормативный акт по своей природе является не соглашением сторон, а документом, выражающим волю работодателя.

См. также:

189. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 18 июля 2016 г. по делу № 33-8618/2016

### Законом не определен перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

190. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 13 сентября 2016 г. по делу № 33-4577/2016

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит перечня локальных нормативных актов и их возможных разновидностей.

## Суд не вправе вмешиваться в нормотворческую деятельность работодателей

191. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 сентября 2016 г. № 33-31926/16

Из правового смысла ст. 8 ТК РФ следует, что суд не наделен законом правами на вмешательство в нормотворческую деятельность работодателей в виде возложения на работодателя обязательства по разработке и принятию локальных нормативных актов.

192. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 27 августа 2015 г. по делу № 33-12119/2015

В удовлетворении иска об индексации заработной платы (включая начисленную премию, которая является переменной частью заработной платы и порядок выплаты которой определяется исключительно работодателем) на индекс роста потребительских цен на товары и услуги в … области суд обоснованно отказал, поскольку такие требования истца не основаны на законе, на индивидуальном трудовом договоре, на Коллективном договоре ОАО и на действующих у ответчика локальных нормативных актах. Ответчиком не были приняты на себя обязательства по индексации (повышению) заработной платы истца в указанном истцом размере, без учета финансового положения организации-работодателя. Удовлетворение иска при установленных в ходе рассмотрения дела обстоятельствах повлечет вмешательство в нормотворческую деятельность ответчика, что противоречит закону.

## Права и обязанности работодателя при принятии локальных нормативных актов. Принятие локальных нормативных актов является исключительной компетенцией работодателя

193. Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 6 февраля 2017 г. по делу № 33-402/2017

Согласно ст. 8 ТК РФ принятие локальных нормативных актов относится к исключительной компетенции работодателя.

## Работодатель вправе делегировать полномочия на принятие локальных актов отдельным должностным лицам

194. Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 2 июня 2016 г. по делу № 33-9685/2016

Руководитель организации вправе уполномочивать иных лиц осуществлять отдельные права и обязанности работодателя, в том числе наделять их правом подписания трудовых договоров с работниками, приказов и иных кадровых документов.

## Работодатель обязан проверить принимаемый локальный нормативный акт на соответствие действующему законодательству

195. Апелляционное определение СК по гражданским делам Сахалинского областного суда от 13 декабря 2016 г. по делу № 33-2987/2016

Из смысла ст. 8 ТК РФ следует, что работодатель, принимая локальный нормативный акт, должен проверить его на соответствие иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

## Закон не устанавливает каких-либо ограничений для принятия работодателем локальных актов, улучшающих положение работников по сравнению с положениями законодательства

196. Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 4 апреля 2017 г. по делу № 33-1122/2017

Из анализа норм ст. 8–9, 22, 40, 45, 57, 164 ТК РФ следует, что работодатели вправе принимать локальные нормативные акты, заключать коллективные договоры, соглашения и трудовые договоры, в которых могут устанавливаться дополнительные условия, предусматривающие для работника определенные виды гарантий и компенсаций. При этом трудовой договор не может содержать дополнительных условий, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими у работодателя.

197. Апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 28 сентября 2016 г. по делу № 33-5409/2016

В коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах возможно закрепление дополнительных по сравнению с действующим законодательством гарантий работникам и случаев их предоставления.

198. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 28 апреля 2016 г. по делу № 33-4951/2016

На основании ч. 2 ст. 5, абз. 7 ч. 1 ст. 22, ст. 8, ч. 1 ст. 22 ТК РФ в коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах возможно закрепление дополнительных по сравнению с действующим законодательством гарантий работникам и случаев их предоставления. Локальный нормативный акт является не соглашением сторон, а документом, выражающим волю работодателя.

199. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 4 августа 2015 г. по делу № 33-11246/2015

На основании ч. 2 ст. 5, ст. 8 ТК РФ в коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах возможно закрепление дополнительных по сравнению с действующим законодательством гарантий работникам и случаев их предоставления.

## Учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Принятие локальных нормативных актов сопровождается учетом мнения только той профсоюзной организации, которая представляет интересы всех или большинства работников

200. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 14 марта 2017 г. по делу № 11-2744/2017

Указание в апелляционной жалобе на то, что истец не является членом первичной профсоюзной организации, следовательно, данная организация не имела права представлять его интересы при составлении индивидуального графика, судебная коллегия считает несостоятельным, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 372 ТК РФ работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

201. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 28 февраля 2017 г. по делу № 33-1337/2017

Вопреки доводам жалобы и в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ, в материалах дела отсутствуют доказательства того, что НП является первичной профсоюзной организацией, представляющей интересы всех или большинства работников, с учетом мнения выборного органа которой работодателем должно было приниматься решение о привлечении истца к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

202. Определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 4 октября 2016 г. по делу № 33-10453/2016

Из приведенных норм трудового законодательства ст. 8, 29, 30, 372 ТК РФ в их совокупности следует, что работодатель при принятии локальных нормативных актов, в частности устанавливающих нормы и системы оплаты труда (Ст. 8 ТК РФ), должен учитывать мнение только такой первичной профсоюзной организации, которая представляет интересы всех или большинства работников данного работодателя.

Как видно из материалов дела, на дату принятия и утверждения приказа, в организации имелось две профсоюзные организации – ППО1 (численность 1090 человек) и ППО2 (численность 482 человека), однако ни одна из них, не представляет интересы всех или большинства работников данного работодателя (численность 2274 человек).

Ввиду изложенного судом верно сделан вывод о том, что на дату утверждения приказа в организации отсутствовала первичная профсоюзная организация, с которой ответчик в силу приведенных выше норм трудового законодательства должен согласовывать проекты локальных нормативных актов, устанавливающих норму и систему оплаты труда в АО.

## В отношении локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, нормы ст. 8 ТК РФ являются императивными в части учета мнения представительного органа работников

203. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 20 июля 2016 г. по делу № 33-4202/2016

Согласно ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержании нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные правовые акты, принятые без соблюдения, установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудов законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Таким образом, действующее трудовое законодательство устанавливает императивное правило, согласно которому при принятии локального нормативного акта, содержащего нормы относительно системы оплаты труда, включая и системы доплат и надбавок стимулирующего характера, и системы премирования, работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников.

## Закон не требует учета мнения представительного органа работников при принятии работодателем технических документов

204. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 28 марта 2017 г. по делу № 33-1395/2017

В случаях, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Поскольку ТК РФ не содержит нормы, обязывающей работодателя при принятии технических документов учитывать мнение представительного органа работников, то в данном случае Правила технической эксплуатации трамвая приняты правомерно, утверждены генеральным директором ООО.

## Работодатель вправе принять локальный нормативный акт без учета мнения представительного органа работников, если ответ от данного органа не получен в течение 5 дней после получения им проекта локального нормативного акта

205. Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 29 марта 2016 г. по делу № 33-1493/2016

Трудовое законодательство прямо не содержит норм, предписывающих процедуру действий работодателя при отсутствии письменного ответа с мотивированным мнением по проекту локального нормативного акта, если выборный орган такой ответ не представил по истечении пятидневного срока.

В то же время согласно нормам ч. 4 ст. 372 ТК РФ протоколом оформляются только возникшие разногласия, то есть протокол должен составляться в случае, если согласие между работодателем и профсоюзом не было достигнуто. Таким образом, в случае отсутствия ответа с мотивированным мнением профсоюза относительно проекта локального нормативного акта протокол по закону не требуется.

Следовательно, работодатель может принять данный локальный акт без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае неполучения ответа с мотивированным мнением по истечении пяти рабочих дней со дня получения проекта.

## Издание и публикация локальных нормативных актов. Издание локальных нормативных актов является правом, а не обязанностью работодателя

206. Апелляционное определение СК по административным делам Краснодарского краевого суда от 28 апреля 2016 г. по делу № 33-8321 /2016

ТК РФ не только не запрещает работодателю самостоятельно формировать штатное расписание, сокращать должности и выводить должность за штат, но прямо предусматривает право работодателя издавать локальные нормативные акты (ч. 1 ст. 22 ТК РФ).

207. Апелляционное определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 19 октября 2015 г. по делу № 33-11225/2015

Суд первой инстанции, изучив представленные в материалы дела доказательства указал, что издание локальных нормативных актов является правом работодателя.

## Законом не предусмотрена публикация локальных нормативных актов работодателя для всеобщего сведения

208. Определение Конституционного Суда РФ от 20 марта 2007 г. № 217-О-О

Согласно ст. 8 ТК РФ работодатели в пределах своей компетенции принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Действующим законодательством публикация этих актов для всеобщего сведения не предусмотрена.

## Работодатель вправе сам определить печатные издания, в которых будет публиковать локальные нормативные акты

209. Решение Верховного Суда РФ от 17 ноября 2009 г. № ГКПИ09-1 377

Из приведенных положений ст. 8, 22 ТК РФ следует, что Банк (Совет директоров и(или) Председатель Банка) как работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, и, следовательно, определять, в каком из печатных изданий эти нормативные акты подлежит опубликованию.

Таким образом, опубликование локальных нормативных актов не в Вестнике Банка, а в другом издании не противоречит федеральному законодательству и не нарушает прав служащих банка.

## Регистрация локальных нормативных актов. Законодательство не содержит требования о государственной регистрации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

210. Решение Верховного Суда РФ от 17 ноября 2009 г. № ГКПИ09-1 377

В соответствии с ТК РФ работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Ст. 8, 22), которые вступают в силу со дня их принятия работодателем либо со дня, указанного в этих локальных нормативных актах, и применяются к отношениям, возникшим после введения их в действие (Ст. 12).

Таким образом, закон не требует государственной регистрации и обязательного опубликования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

## Изменение локальных нормативных актов. Обязанность по внесению изменений в локальные нормативные акты не может быть вменена работодателю в судебном порядке

211. Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 18 августа 2016 г. по делу № 33-10587/2016

Суд не вправе обязать работодателя внести изменение в его локальные нормативные акты, поскольку в случае противоречия локального нормативного акта закону он применению не подлежит. В таком случае применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

## Локальный нормативный акт не может быть изменен в ином порядке, кроме установленного законом

212. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 14 марта 2017 г. по делу № 33-1092/2017

Работодатель вправе по своему усмотрению вносить в локальный нормативный акт изменения, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. Изменения вносятся в том же порядке, в котором локальный нормативный акт разрабатывался и утверждался первоначально.

## Изменение локального нормативного акта, отменяющего стимулирующую выплату, не может иметь обратной силы

213. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 3 февраля 2016 г. по делу № 33-1 648/201 6

Изменения локального нормативного акта, отменяющего какой-либо вид премирования (стимулирующей выплаты) для работников, не могут иметь обратной силы и могут распространяться только на будущие правоотношения.

## Если локальный нормативный акт принят с учетом мнения представительного органа работников, то и изменения в него вносятся с учетом мнения данного органа

214. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 14 марта 2017 г. по делу № 33-1092/2017

Если локальный нормативный акт принимался с учетом мнения представительного органа работников, то изменения могут быть внесены только при соблюдении порядка учета мнения этого органа (Ст. 372 ТК РФ).

## Признание локального акта незаконным. Законом не предусмотрен порядок признания локального акта недействительным

215. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 21 марта 2013 г. по делу № 33-654

Трудовое законодательство не содержит понятия недействительности локального акта в целом или их отдельных положений, и в нем отсутствуют нормы о порядке признания локального акта (в целом либо части) в качестве недействительного.

## Локальный нормативный акт может быть признан не подлежащим применению в соответствии с гл. 61 ТК РФ

216. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 19 января 2016 г. по делу № 33-269/2016

Судом первой инстанции правильно указано, что оспариваемые истцом приказы являются действующими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соответственно, распространяющими свое действие на всех работников организации. Признание отдельных положений локальных нормативных актов не подлежащими применению возможно в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ для разрешения коллективных трудовых споров.

## Неознакомление работника с каким-либо локальным нормативным актом, невозможность применения положений этого акта в отношении данного работника не является основанием для признания локального нормативного акта не подлежащим применению

217. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 8 июня 2016 г. по делу № 33-10565/201 6

Утверждение апеллянта о нарушении его прав, выразившихся в неознакомлении с положением об оплате труда, приказом об установлении спорных выплат, не является основанием для удовлетворения заявленных требований. Данное обстоятельство в силу ст. 22 ТК РФ не влечёт признание локального нормативного акта недействующим или не подлежащим применению в случае возникновения спора. Трудовое законодательство не предусматривает в качестве возможного правового последствия по отношению к работнику неознакомление с каким-либо локальным нормативным актом, невозможность применения положений этого локального нормативного акта в отношении данного работника.

## Для восстановления трудовых прав работника, нарушенных локальными актами, не требуется признания таких локальных актов незаконными в судебном порядке

218. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 26 августа 2015 г. по делу № 33-3098/201 5

Исходя из указанных положений закона ч. 1, 4 ст. 8 ТК РФ, защита нарушенного права путем оспаривания локального нормативного акта не предусмотрена, способ восстановления нарушенного права возможен лишь в виде неприменения локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## Локальный акт не может быть оспорен работником в суде в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров

219. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1

Защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного трудового договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм локального нормативного акта, действующего в организации, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску отдельного работника.

220. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 28 марта 2017 г. по делу № 33-1395/2017

Поскольку ТК РФ не содержит нормы, позволяющей работнику оспорить в суде локальный нормативный акт в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров, заявленное истицей требование о признании Правил технической эксплуатации трамвая незаконными и не подлежащими применению в рамках избранного истцом способа защиты нарушенного права удовлетворению не подлежит.

221. Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 9 марта 2017 г. по делу № 33-1289/2017

Суд первой инстанции, правильно применив положения ст. 29– 31, ч. 5 ст. 40, ч. 1 ст. 399 и ст. 357 ТК РФ, обоснованно указал, что защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного трудового договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм локального нормативного акта, действующего в организации, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным.

222. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 19 декабря 2016 г. по делу № 33-22396/201 6

Защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного трудового договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм локального нормативного акта, действующего в организации, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску отдельного работника.

223. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 20 октября 2015 г. по делу № 33-4695/2015

Суд обоснованно сослался на **правовую позицию,** изложенную в определении Верховного Суда РФ № 1-В10-1, указав, что защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного трудового договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм локального нормативного акта, действующего в организации, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт не подлежащим применению по иску отдельных работников.

## Положение локального нормативного акта о выплате квартальной премии лишь тем работникам, которые состоят в трудовых отношениях с работодателем на момент издания соответствующего приказа, является условием, ухудшающим положение работника, который на дату издания приказа о выплате премии не работал у работодателя

224. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 6 ноября 2015 г. по делу № 33-7438/2015

С учетом изложенного положение локального нормативного акта – Положения об оплате труда, мотивации, льготах, компенсациях и других выплатах социального характера, предусматривающее выплату квартальной премии лишь тем работникам, которые состоят в трудовых отношениях с работодателем на момент издания приказа, применению не подлежит,

поскольку ухудшает положение истца, отработавшего наравне с другими работниками и имеющего право на получение вознаграждения.

## Документы, являющиеся локальными нормативными актами

### Штатное расписание является локальным нормативным актом

225. Апелляционное определение СК по административным делам Челябинского областного суда от 28 марта 2017 г.

Штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором фиксируется в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 15 мая 2014 года № П174653-6-1 «О праве работодателя знакомить работников со штатным расписанием при приеме на работу»).

226. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 20 февраля 2017 г. по делу № 33-2968/201 7

**Штатное расписание** является локальным нормативным актом юридического лица, его внутренним документом, определяющим штатную структуру (совокупность всех должностей в организации как занятых, так и вакантных) и штатную численность (общее количество должностей) организации.

### Должностная инструкция является локальным нормативным актом

227. Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 28 февраля 2017 г. по делу № 33-5991/2017

В соответствии с Письмом Роструда от 31 октября 2007 года № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников», поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения. Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ.

Таким образом, должностная инструкция является локальным нормативным актом, так как не является приложением к трудовому договору.

228. Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 8 декабря 2016 г. по делу № 33-8339/2016

Должностная инструкция педагога дополнительного образования является локальным нормативным актом.

229. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики – Чувашии от 16 ноября 2016 г. по делу № 33-6406/2016

Должностная инструкция является локальным нормативным актом, в соответствии с которым работник осуществляет трудовую деятельность. Должностная инструкция – основной организационно-правовой документ, определяющий задачи, основные права, обязанности и

ответственность работника при осуществлении им трудовой деятельности согласно занимаемой должности.

230. Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 20 октября 2016 г. по делу № 33-4452/2016

Должностная инструкция бухгалтера является локальным нормативным актом, содержанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

231. Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 12 июля 2016 г. по делу № 33-8263/2016

В силу ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Должностная инструкция относится к указанным локальным нормативным актам.

232. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 12 июля 2016 г. по делу № 33-8667/2016

Должностная инструкция является локальным нормативным актом, который принимается и изменяется работодателем в пределах его компетенции (Ст. 8, 12 ТК РФ).

233. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 24 мая 2016 г. по делу № 33-712/2016

В силу ст. 8, 12 ТК РФ должностная инструкция является локальным нормативным актом, который принимается и изменяется работодателем в пределах его компетенции.

234. Апелляционное определение СК по гражданским делам Томского областного суда от 22 апреля 2016 г. по делу № 33-1490/2016

Общероссийский классификатор управленческой документации ОК 011-93 относит должностные инструкции к документации по организационно-нормативному регулированию деятельности организации, тем самым подтверждая, что должностная инструкция является локальным нормативным актом, определяющим задачи, функции, основные обязанности и сферу ответственности работников при осуществлении ими трудовой деятельности согласно занимаемой должности.

235. Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 19 ноября 2015 г. по делу № 33-7707/2015

Должностная инструкция является локальным нормативным актом, который принимается и изменяется работодателем в пределах его компетенции (Ст. 8, 12, 22 ТК РФ).

236. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 26 августа 2015 г. по делу №33-3098/201 5

Должностная инструкция плотника является локальным нормативным актом.

## Документы, не являющиеся локальными нормативными актами

### Штатное расписание не является локальным нормативным актом

237. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 26 января 2017 г. по делу № 33-1 341 /201 7

Штатное расписание организации не является локальным нормативным актом, непосредственно связанным с трудовой деятельностью. Поэтому работодатель не обязан знакомить с ним работника при приеме на работу.

238. Апелляционное определение СК по гражданским делам Амурского областного суда от 27 июля 2016 г. по делу № 33АП-4653/2016

Положения ТК РФ не относят штатное расписание к локальным актам работодателя, поскольку оно не содержит норм трудового права, не порождает прав и обязанностей сторон трудовых отношений как работодателя, так и работников.

Таким образом, судом первой инстанции верно установлено, что штатное расписание организации является организационно-распорядительным документом, которым оформляются структура, штатный и численный состав организации, при этом форма штатного расписания трудовым законодательством не установлена, существующие унифицированные формы штатного расписания, о чем обоснованно указано в жалобе, не являются обязательными для работодателя, штатное расписание не содержит норм трудового права, не связано с трудовой деятельностью работника, не регулирует систему оплаты труда организации, соответственно не порождает трудовых прав и обязанностей сторон трудовых отношений, не возлагает на работодателя обязанности включать в штатное расписание должности в связи с восстановлением работника на работе, соответственно в сложившихся правоотношениях сторон трудовых отношений не может свидетельствовать о допущенных работодателем нарушениях трудовых прав истца.

### Соглашение о расторжении трудового договора не является локальным нормативным актом

239. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 4 апреля 2017 г. по делу № 33-71 1 6/201 7

Как вытекает из положений ст. 8 ТК РФ, локальный нормативный акт – это внутренний документ учреждения-работодателя, рассчитанный на неоднократное применение и устанавливающий правила поведения (права и обязанности) самого учреждения, всех или отдельных категорий его работников в части, не урегулированной трудовым законодательством. Таким образом, соглашение о расторжении трудового договора, заключенное между истцом и ответчиком не подпадает под определение локального нормативного правового акта или коллективного договора, а следовательно, не может быть расценено как изменяющее период для расчета средней заработной платы.

### Расчет нормативной численности работников не является локальным нормативным актом

240. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 марта 2017 г. по делу № 33-646/201 7

Как правильно указано судом первой инстанции, оспариваемый истцом Расчет нормативной численности дворников не является локальным нормативным актом, поскольку не содержит в себе норм трудового права, не регулирует трудовых отношений между истцом и ответчиком по занимаемой ею должности, не устанавливает норм труда, норм выработки, не регулирует оплату труда, а является лишь документом для расчета нормативной численности работников Общества, в целях повышении эффективности финансово-хозяйственной деятельности Общества, оптимизации трудовых затрат.

### Приказ, изданный в отношении конкретных работников, имеющий персональный характер, не является локальным нормативным актом работодателя, а относится к локальным актам индивидуального характера

241. Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 2 декабря 2015 г. по делу № 33-13408/2015

Из содержания приказа следует, что он издан в отношении конкретных работников, носит персональный характер, в связи с чем он не может быть отнесен к локальным нормативным актам работодателя, а является локальным актом индивидуального характера. В этой связи его обжалование (оспаривание) работником (группой работников) относится к индивидуальному трудовому спору, разрешение которого производится органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в порядке гл. 60 ТК РФ.

## 8. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке (Ст. 9 ТК РФ)

### Правило о том, что трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, распространяются и на дополнительные соглашения к нему

242. Определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Коми от 9 февраля 2012 г. по делу № 33-563/2012

Статья 9 ТК РФ устанавливает, что трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

Приведенные положения ст. 9 ТК РФ также распространяются и на дополнительные соглашения к трудовому договору, заключенные между сторонами трудовых отношений и являющиеся неотъемлемой частью трудового договора.

## При противоречии локальных нормативных актов индивидуальному трудовому договору условия последнего являются приоритетными

243. Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 16 сентября 2015 г. по делу № 33-5933/2015

В случае противоречия локальных нормативных актов индивидуальному трудовому договору условия последнего в любом случае являются приоритетными.

## Условия трудового договора, улучшающие положение работника, не противоречат трудовому законодательству и должны соблюдаться

244. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 сентября 2012 г. № 45-КГ12-6

Статья 9 ТК РФ устанавливает, что трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

Условия трудового договора, улучшающие положение работника, трудовому законодательству не противоречат и должны соблюдаться участниками этого договора надлежащим образом.

245. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 14 ноября 2016 г. по делу № 33-571 1 /201 6

Условия трудового договора, улучшающие положение работника, трудовому законодательству не противоречат и должны соблюдаться участниками этого договора надлежащим образом.

246. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 мая 2016 г. № 33-18424/16

Принимая во внимание, что трудовое законодательство (Ст. 2, 9, 57, 178 ТК РФ) не содержит запрета на установление в индивидуальном трудовом договоре условий о выплате выходных пособий в повышенном размере; при этом условия трудового договора, улучшающие положение работника, трудовому законодательству не противоречат и должны соблюдаться участниками этого договора надлежащим образом, судебная коллегия находит вывод суда обоснованным.

## При закреплении непосредственно в индивидуальном трудовом договоре условия о выплате выходных пособий в повышенном размере закрепления данного условия в локальных нормативных актах не требуется

247. Апелляционное определение СК по гражданским делам Орловского областного суда от 21 декабря 2016 г. по делу № 33-4112/2016

Трудовое законодательство не содержит запрета на установление непосредственно в индивидуальном трудовом договоре условий об иных случаях выплаты выходного пособия и его размере, в связи с чем закрепление данного условия в локальных нормативных актах не требуется.

См. также:

248.Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 10 марта 2016 г. по делу № 33-1352/2016

249.Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда г. Санкт-Петербург от 10 сентября 2015 г. по делу № 33-13776/2015

## Закрепление непосредственно в индивидуальном трудовом договоре условия о выплате выходных пособий в повышенном размере не устраняет необходимости закрепления данного условия в локальных нормативных актах

250. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 17 декабря 2015 г. по делу № 33-14325/2015

Удовлетворяя встречные исковые требования в части признания не подлежащими применению дополнительного соглашения к трудовому договору в части условия выплаты работнику выходного пособия в размере трехкратного среднего месячного заработка при расторжении трудового договора по соглашению сторон, и соглашения о расторжении трудового договора в части выплаты работнику выходного пособия в шестикратном размере среднего месячного заработка работника, суд, руководствуясь ст. 5, ч. 1 ст. 9, ч. 3 ст. 11, ч. 4 ст. 178 ТК РФ, пришел к обоснованному выводу о том, что указанные условия противоречат действующему трудовому законодательству, поскольку такая выплата должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Выплата выходного пособия работнику полагается не при любом увольнении, а только при увольнении по указанным в законе основаниям. При прекращении трудового договора по соглашению сторон выплата работнику выходного пособия законом не предусмотрена.

Судебная коллегия соглашается с данными выводами суда, поскольку они находится в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Доводы апелляционной жалобы о том, что трудовое законодательство не содержит запрета на установление непосредственно в индивидуальном трудовом договоре условий о выплате выходных пособий в повышенном размере, в связи с чем закрепление данного условия в локальных нормативных актах не требуется, основаны на неправильном понимании норм права.

## Механизм признания трудового договора недействительным трудовым законодательством не установлен

251. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84

Статья 9 ТК РФ устанавливает, что трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

Таким образом, трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным. В нем нет аналога ст. 168 ГК РФ.

252. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 06 апреля 2017 г. по делу № 33-5675/2017

Судебная коллегия отмечает, что действующее трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора или его отдельных пунктов недействительными.

253. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 21 марта 2017 г. по делу № 33-2773/2017

В отличие от гражданского законодательства в трудовом законодательстве отсутствует понятие недействительности трудового договора. Это обусловлено тем, что трудовые договоры, по сути, представляют особый вид договоров, объект которых – выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или в должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Трудовое законодательство РФ не содержит механизма признания трудового договора недействительным.

254. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 февраля 2017 г. № 33-5336/17

Суд первой инстанции признал, что трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным, в нем нет аналога ст. 168 ГК РФ.

## Не соответствующие законодательству условия трудового договора могут быть признаны не подлежащими применению

255. Определение Свердловского областного суда от 18 августа 2011 г. № 33-9390/2011

Отсутствие механизма [механизма признания трудового договора недействительным] в соответствии с положениями ст. 8 и 9 ТК РФ не исключает возможности защиты нарушенного права путем признания не подлежащими применению не соответствующих закону условий трудового договора.

## Статья 9 ТК РФ предусматривает возможность предоставления работнику дополнительных компенсаций и гарантий, прямо не предусмотренных трудовым законодательством

256. Определение Свердловского областного суда от 18 августа 2011 г. № 33-9390/2011

Суд, проанализировав в совокупности положения ст. 9, 57, 164, 165, 178 ТК РФ, сделал верный вывод о том, что действующее трудовое законодательство предусматривает возможность предоставления работнику дополнительных компенсаций и гарантий, в том числе прямо не предусмотренных трудовым законодательством; при этом закон устанавливает только единственное ограничение: условия трудового договора между работником и работодателем не могут снижать уровень гарантий работника по сравнению с гарантиями, установленными трудовым законодательством.

## При включении в трудовой договор условия об обязанности спортсмена в случае расторжения трудового договора по его инициативе без уважительных причин произвести в пользу работодателя денежную выплату необходимо проверить обеспечение согласования интересов сторон при установлении указанной выплаты с учетом содержания всех условий трудового договора в их совокупности

257. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 8 июля 2015 г.)

Частью 2 ст. 9 ТК РФ предусмотрено, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Поэтому при разрешении трудового спора К., оспаривавшего законность включения в трудовой договор условия об обязанности К. в случае расторжения трудового договора по его инициативе (по собственному желанию) без уважительных причин произвести в пользу работодателя денежную выплату в размере суммы, эквивалентной 1 000 000 евро, суду следовало дать оценку указанного условия трудового договора не только на основании норм ч. 3–5 ст. 348.12 ТК РФ, но и исходя из приведенных выше положений ст. 1, 2 и 9 ТК РФ. При этом суду надлежало проверить обеспечение согласования интересов сторон при установлении указанной выплаты с учетом содержания всех условий трудового договора в их совокупности.

## Условие соглашения о возмещении ущерба с рассрочкой платежа, предусматривающее возложение на работника материальной ответственности в размере, превышающем его средний заработок, применению не подлежит

258. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 21 апреля 2016 г. по делу № 11-5273/2016

Из анализа заключенного между работником и работодателем соглашения о возмещении ущерба с рассрочкой платежа, предусматривающего возложение на работника материальной ответственности в размере, превышающем его средний заработок, при отсутствии к этому правовых оснований, указанных в ст. 243 ТК РФ, следует, что условия данного соглашения ухудшают положение работника по сравнению с его правами и гарантиями, предусмотренными трудовым законодательством, в частности ст. 241 ТК РФ. Следовательно, условия данного соглашения с учетом ч. 2 ст. 9 ТК РФ к отношениям сторон по возмещению работникам ущерба, причиненного работодателю, не подлежат применению. В данном случае на эти отношения распространяются общие положения трудового законодательства о материальной ответственности работника, предусмотренные ст. 238–241 ТК РФ.

## Не допускается в трудовом договоре ограничивать работника в выборе суда

259. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2018 г. № 81-КГ18-4

Иски работников по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав и иных непосредственно связанных с ними отношений, к числу которых относятся иски о возмещении вреда, причинённого здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей, могут быть поданы в суд по выбору работника – по месту его жительства либо по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору, а по спорам, связанным с причинением вреда, – также и по месту причинения вреда. Такое правовое регулирование является дополнительным механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий работникам, в том числе в случае получения ими трудового увечья, для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке и создаёт дополнительную гарантию судебной защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении – возможность выбора суда для обращения в суд с иском. При этом имеющиеся в трудовом договоре условия, ограничивающие право работника по сравнению с положениями гражданского процессуального законодательства, на предъявление иска о защите трудовых прав и непосредственно связанных с ними прав, в том числе по месту своего жительства, не подлежат применению в силу положений ст. 9 ТК РФ.

# 9. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (Ст. 1 1 ТК РФ)

## Особенности действия трудового законодательства. Трудовое законодательство распространяется только на работников, заключивших трудовой договор с работодателем

260. Определение Московского городского суда от 26 апреля 2012 г. № 4г/2913

В соответствии со ст. 11 ТК РФ сфера действия трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяются только на работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

## В силу ст. 11 ТК РФ регулирование трудовых отношений нормами гражданского законодательства недопустимо

261. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2011 г. № 15-ПВ11

Регулирование трудовых отношений нормами гражданского законодательства противоречит ст. 5, ч. 4 ст. 11 ТК РФ, ст. 2 ГК РФ и основано на ошибочном применении норм этих двух самостоятельных отраслей права, в связи с чем, удовлетворяя исковые требования, судебные инстанции неправильно применили нормы материального права и допустили нарушение единства судебной практики.

262. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29 января 2009 г. № 18-В08-68

Пунктом 3 ст. 11 ТК РФ предусмотрено, что все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Вместе с тем согласно ст. 2 ГК РФ нормы гражданского законодательства определяют правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальных прав), регулируют договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.

Из изложенного следует, что все вопросы, касающиеся трудовых отношений, и смежные с ними вопросы регулируются специальными нормами трудового права, и в данном случае применение судом к трудовым отношениям норм гражданского права, регулирующим вопросы договора поручительства, неправомерно.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.