

Уральский государственный юридический университет
Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ

**ЗА ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ!
ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ:
ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

материалы третьей Международной научно-практической конференции
(Екатеринбург, 7 – 8 декабря 2017 года)

Екатеринбург, 2017

УДК 34

ББК 67

Ответственный за выпуск: к.ю.н. Н.А. Новикова

За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики [Текст]: материалы третьей Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 7 – 8 декабря 2017 года) / Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. – Екатеринбург, 2017. – 273 с.

ISBN 978-5-7845-0557-6

В сборнике представлены тексты и тезисы докладов, прозвучавших на третьей Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики» 7 – 8 декабря 2017 года.

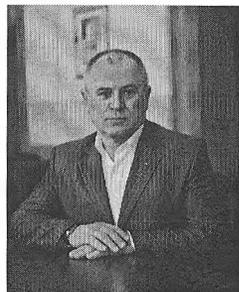
Тексты и тезисы докладов представлены в авторской редакции

© Уральский государственный
юридический университет, 2017

© Профсоюз работников
СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ, 2017

Дорогие друзья!

Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ рад приветствовать всех участников и гостей Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики». Мы искренне благодарим Вас за интерес, проявленный к проводимому нами уже третий год подряд мероприятию.



Сегодня считается, что голос профсоюзного движения слаб, и профсоюзы не могут решить стоящие перед ними задачи. Однако неизменный интерес ученых и практиков к вопросам, поднимающимся в ходе проводимых нами мероприятий научно-практического характера, доказывают обратное. На протяжении двух лет по инициативе Профсоюза работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ на базе Уральского государственного юридического университета собирались представители науки трудового права, практикующие юристы, представители профсоюзного движения, которые в оживленных дискуссиях обсуждали наиболее актуальные проблемы трудового и профсоюзного права, обеспечения и защиты трудовых прав, развития профсоюзного движения, стимулирования социального партнерства на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений.

Мы искренне надеемся, что наша конференция станет постоянной площадкой для общения представителей науки и практики, что, безусловно, будет способствовать появлению и развитию новых направлений научных исследований, так же повышению эффективности профсоюзного движения в нелегком труде защиты прав в законных интересах трудящихся, достижения компромисса с работодателем, укрепления и стабильности социального партнерства.

Мы желаем участникам и гостям конференции плодотворной работы, новых творческих свершений и профессиональных побед!

С уважением уважаемым,

Председатель Профсоюза работников
СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ, с.в.н., доцент



А.В. Сивовляс

**ПРАВО НА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ И ОПЫТ
РЕАЛИЗАЦИИ В БЕЛАРУСИ**

The right to decent work: the international legal concept and experience of implementation in Belarus

автор исследует право на достойный труд как юридическую категорию с позиций норм международного права, а также в рамках сравнительного правоведения

the author examines the right to decent work as a legal category from the standpoint of international law, as well as in the framework of comparative law

Ключевые слова: достойный труд, принципы трудового права

Key words: decent work, the principles of labour law

Одно из первых закреплений на международном уровне термина достойный труд встречается в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого на XXI сессии Генеральной ассамблеи Организации Объединенных Наций (далее – ООН) 16.12.1966 г.¹, согласно которой участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда с соответствующей конкретизацией этого права. В общем комментарии от 27.04.2016 г. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам Экономического и Социального Совета ООН дал подробную интерпретацию вышеуказанного права².

Несмотря на немало число монографий, сборников и статей, опубликованных по проблемам достойного труда, как с самими понятием достойного труда, его признаков и путей его обеспечения остается много нерешенных правовых вопросов.

* *Томашевский Кирилл Леопольдович, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» (Республика Беларусь, г. Минск)*

¹ Ведомости Верхов. Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

² Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): Комитет по экономическим, социальным и культурным правам Экономического и Социального Совета ООН, 27 апр. 2016 г. [Электронный ресурс] // База данных договоров ООН – URL: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en. (дата обращения: 17.10.2017).

Как писал известный британский ученый в области трудового права Боб Хэппл, отправной точкой формирования нового подхода к пониманию достойного труда послужили отчеты Генерального директора Международного бюро труда (далее – МБТ) на 81-й сессии (1994), где было обрисовано новое видение проблемы либерализации регулирования трудовых отношений в сочетании с уважением прав и основных свобод человека и гражданина¹. Чуть позже на рубеже столетий Международная организация труда (далее – МОТ) официально выдвинула концепцию (программу) достойного труда. Даная концепция была призвана осуществить крупные экономические, социальные и правовые изменения в труде как важнейшей из сфер человеческой деятельности. В докладах прежнего Генерального директора МБТ Хуана Сомавиа на 87-й сессии Международной конференции труда (далее – МКТ) в 1999 г. и на 89-й сессии МКТ в 2001 г., а также в других программных документах целью заявленной концепции называется «содействие в получении и выполнении достойной работы в условиях свободы, справедливости, гарантий защищенности и безопасности и человеческого достоинства»².

Должностные лица и эксперты МОТ, представляя эту концепцию, характеризуют сущность достойного труда путем перечисления его признаков: продуктивная деятельность или производительный труд, способный обеспечить конкурентоспособность страны; достойный и справедливый доход для работников; безопасность на рабочем месте; социальная защита (от безработицы, в случае беременности, необходимости ухода за ребенком, временной нетрудоспособности, пенсионное обеспечение); перспективы для индивидуального развития и социальной интеграции; активное участие в принятии управленческих решений (через профсоюзы и ассоциации предпринимателей); равные стартовые позиции и возможности для обоих полов³. Из анализа официальных документов следует, что МОТ уделяет внимание, главным образом, экономическому содержанию достойного труда, обоснованию того, что достойный труд обеспечивает более высокую производительность труда, ведет к повышению конкурентоспособности предпри-

¹ Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade* / Bob Hepple. Oxford : Hart Publishing, 2005. P. 57.

² Достойный труд: доклад Генерального директора МБТ. 87-я сессия МКТ, 1999 г. Женева, 1999. С. V.

³ Барет-Рид, П. Неогъемлемые признаки достойного труда / П. Барет-Рид // Человек и труд. 2003. №3. С. 4–

ятий, улучшению условий труда, трудовых отношений и удовлетворенности трудом работников¹.

В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой, принятой на 97-й сессии МКТ в 2008 году, было заявлено о всемирном характере Программы достойного труда и, в частности, на то, что все государства – члены МОТ должны проводить политику, направленную на решение стратегических задач в таких областях как занятость, социальная защита, социальный диалог и права в сфере труда.

В научной литературе неоднократно предпринимались попытки определения понятия «достойный труд». К примеру, Л.А. Костин понимал под термином «достойный труд» как высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие². По мнению российского исследователя А.С. Кудрина «достойный труд следует понимать как многоаспектное понятие, охватывающее собой экономические, политические и правовые явления, создающее условия для эффективного и производительного труда, содействующее достижению общественного, культурного и технического прогресса в целях социальной защиты трудящихся и их семей, способствующее развитию существенных сил человека, раскрытию творческого потенциала каждого. Государство как субъект, наделенный социальной властью, занимает ведущее место в регулировании отношений, возникающих в сфере труда, являющий гарантом реализации концепции достойного труда»³.

¹ Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов: доклад Генерального директора. МБТ. 89-я сессия МКТ 2001 г. Женева, 2001. С. 7.

² Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке» (25 ноября 2005 г.): Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. – М.: ТЕИС, 2005. С. 16.

³ Кудрин, А.С. О значении социального и правового воздействия субъектов права на трудовые отношения в контексте обеспечения достойного труда / А.С. Кудрин // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. Выпуск 1 (23). С. 256–259.

Методологические и лингвистические сложности уяснения понятия «достойный труд» отчасти обусловлены иностранным происхождением термина «decent work», широко используемого в документах МОТ. Если обратить внимание на дословное словарное значение термина «decent work», то оно буквально переводится с английского языка на русский как «приличная, порядочная или подходящая работа»¹.

По мнению российского ученого О.С. Худяковой «характеристику трудовой сущности и содержания «достойного труда» следует давать, в первую очередь, через характеристику особенностей правового регулирования условий труда. Прежде всего, труд может оцениваться как достойный, когда признание человеческого достоинства происходит путем закрепления государством таких трудовых прав и свобод, а также гарантий их реализации, содержание которых воспринималось бы работниками как адекватный и желаемый уровень безопасности и защищенности в условиях экономической и организационной зависимости от работодателя. Также признаком «достойного труда» должно признаваться наличие правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающее экономически и социально обоснованное сочетание личных, коллективных и общественных интересов, а также их защиту, что воспринимается наемными работниками как проявление справедливости». Пожалуй, с этим мнением можно согласиться.

От международных документов и анализа научных точек зрения перейдем к закреплению концепции достойного труда и уровня жизни в национальном законодательстве Беларуси и реальной практике ее воплощения в трудовых и связанных с ними отношениях.

Конституция Республики Беларусь, хотя не содержит напрямую упоминания понятия достойного труда, но при этом в ч.2 ст.21 закрепляет право каждого на достойный уровень жизни, «включая достаточное питание, одежду, жилье и постоянное улучшение необходимых для этого условий». Характерно и то, что право на труд в ч.1 ст.41 Основного Закона рассматривается как наиболее достойный

¹ Аракин, В.Д. Англо-русский словарь: Ок. 36 000 слов / В.Д. Аракин, З.С. Выгодская, Н.Н. Ильина. – М.: Рус. Яз., 1992. С. 141, 585.

способ самоутверждения человека, а право лиц, работающих по найму, на справедливую долю вознаграждения в экономических результатах труда в ч.1 ст.42 Конституции увязывается с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Аналогичные нормы повторены в п.1 и 5 ст.11 Трудового кодекса Республики Беларусь, что не придает им большего регулятивного значения.

Вышеуказанные конституционные принципы трудового права на практике порой оказываются не вполне жизнеспособны: нарушаются как нанимателями, так и самым государством. Ограничимся двумя яркими примерами из белорусской современной действительности. Так, сложно считать достойными условиями труда ситуацию, когда заработная плата некоторых работников (в том числе высококвалифицированных), не всегда дотягивает до минимальной заработной платы, установленной Правительством. Так, по опубликованным в прессе данным зарплата отдельных научных сотрудников Национальной академии наук Беларуси в сентябре 2017 г. составляла 244 рубля¹, что эквивалентно 125 долларам США. Для сравнения размер минимальной заработной платы в Беларуси на тот же период был равен 265 рублей. На фоне этих цифр, на уровне и ниже которых начинается черта бедности, удивительно выглядит размер пособий по безработице, который по белорусскому законодательству варьируется от одной до двух базовых величин, то есть от 23 до 46 рублей (12 и 24 долларов США в эквиваленте) соответственно. Причем это не дневное, а месячное пособие по безработице, которое должно обеспечивать достойное существование безработного, а порой и его иждивенцев на период поиска им другой подходящей работы.

Полагаем, что и двух описанных выше примеров более чем достаточно для оценки того, насколько реально обеспечено конституционное право на достойный уровень жизни и на достойный труд белорусских граждан.

Пути устранения вышеприведенных явных отступлений от концепции достойного труда на практике видятся в необходимости усиления гарантий прав

¹ Ашэйчык В. «Безумоўна, даводзіцца падрабляць...» // Народная воля. 2017. 13 кастрычніка.

безработных путем существенного (на порядок) повышения размера пособий по безработице и (или) введения страхования от безработицы, как это предлагается Федерацией профсоюзов Беларуси. В свою очередь Департаменту государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты совместно с общественными инспекторами профсоюзов следует усилить надзор и контроль за строгим соблюдением нанимателями норм трудового законодательства в части минимальной заработной платы и обеспечения справедливой дифференциации размеров заработной платы, исходя из сложности, напряженности и уровня квалификации работников.

В заключение статьи поддержим мнение известного российского ученого И.О. Снигиревой, которая верно подчеркивает то, “что каждый участник процесса обеспечения достойного труда должен вложить то, чем он располагает: государство – обеспечить правовую базу и выделить необходимые средства; работодатели – создать требуемые законодательством условия труда, предоставить работникам достойные рабочие места; профсоюзы – сформулировать требования для признания труда достойным, сориентировать работников на полное и качественное выполнение трудовых обязанностей”¹. Вероятно, если каждая из сторон социального партнерства таким образом внесет свою лепту в реализацию концепции (программы) достойного труда МОТ, то имеющийся разрыв между нормами конституций, законов и реальной жизни трудящихся нивелируется.

¹ Снигирева, И.О. Правовой аспект достойного труда / И.О. Снигирева // Достойный труд в социальном государстве: Сб. материалов академ. Чтений, проведенный в рамках заседания Научного совета по проблемам социального государства / под общ. ред. О.И. Косенко. – М.: ИД “АТиСО”, 2014. С.82.