



Трудовое право в России и за рубежом

№ 1 / 2016

ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38717 от 22 января 2010 г.

Учредитель: ИГ «ЮРИСТ»

Главный редактор:

Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:

Забрамная Е.Ю., к.ю.н., доцент

Редакционный совет:

Вальковой А.Ф., Московская федерация профсоюзов

Гейхман В.Л., к.ю.н., профессор

Герасимова Е.С., к.ю.н.

Гладков Н.Г., к.ю.н.

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Леонов А.С., к.ю.н.

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маврин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Орловский Ю.П., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., к.ю.н., доцент

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Хохрякова О.С., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»: Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Центр редакционной подписки

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция: Бочарова М.А., Лаптева Е.А.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб.,

д. 26/55, стр. 7

Тел. (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс: «Роспечать» — 37239

Отпечатано в типографии

«Национальная полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный, ул. Светлая, д. 2

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. — 8,0. Усл. печ. л. — 8,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221-3295. Цена свободная.

Номер подписан в печать 13.01.2016 г.

Номер вышел в свет 17.03.2016 г.

Издательская группа «Юрист», 2016

В НОМЕРЕ:

ТЕОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

- АЛЕНИНА И.В.** Разрешение коллизий в трудовом праве с применением принципа приоритета норм с большим для работника объемом прав и гарантий 3
- ЗАКАЛЮЖНАЯ Н.В.** Основные социальные последствия применения

заемного труда 8

МАКСИМОВ А.А. Некоторые проблемы конституционно-правового обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда 13

ТАНГИН М.А. Работодатель как сторона трудового отношения: влияние экономики и цивилистики на трудовое право 17

ШУКАЕВА Е.С. Диспозитивные правомочия работодательской власти в трудовом праве России 20

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ЧЕРНЯЕВА Д.В. Социальная ответственность работодателя. Часть 1 24

КОРОБЧЕНКО В.В., САФОНОВ В.А. Специфика социального партнерства в сфере государственной гражданской службы 28

ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

СТЕПАНОВ С.В. О правовой природе договора о предоставлении труда работников 33

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

КОРЮЧИНА И.А. Инспекции труда — к вопросу о повышении эффективности деятельности 36

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

МРИХ А.С. Нужна ли Евразийскому экономическому союзу единая социальная политика? 38

ГИЛЕВА Н.В. Новеллы Трудового кодекса Республики Казахстан в части расторжения трудового договора по инициативе работодателя 41

ИКРАМИ З.А. Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда в странах — членах ШОС 44

ШЛЮТЕР ВИЛЬФРИД. Коллективные способы самозащиты в трудовом праве Федеративной Республики Германии (часть II) 47

БАТУСОВА Е.С. Специфика правового регулирования срочных трудовых договоров в некоторых странах Лиги арабских государств (ЛАГ) 52

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

ЛЕБЕДЕВ В.М., ДЕМИДОВ Н.В. Рецензия на монографию профессора Е.Б. Хохлова «История труда и трудовое право» 57

Информация 61

Рекомендации, направленные на совершенствование механизмов защиты трудовых прав в России (материал представлен

Центром социально-трудовых прав (ЦСТП)) 62

НЕКРОЛОГ

Иванкина Татьяна Васильевна

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук.

Отдельные материалы наших журналов размещаются в СПС «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

Новеллы Трудового кодекса Республики Казахстан в части расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Гилева Наталья Васильевна,
доцент кафедры международного права
факультета международных отношений
Казахского национального университета имени аль-Фараби,
кандидат юридических наук
ngileva@inbox.ru

Статья посвящена проекту Трудового кодекса Республики Казахстан, который разработан в рамках реализации 100 шагов по реализации пяти институциональных реформ, проводимых Казахстаном. В концептуальной модели проекта четко определены границы государственного вмешательства в сферу трудовых отношений между работодателем и работниками. В статье раскрыты новые основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ключевые слова: ухудшение экономического состояния работодателя, достижение работником пенсионного возраста, коллективно-договорное регулирование, представители работников, требования по безопасности и охране труда, промышленной безопасности.

Innovations of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan Regarding Cancellation of the Employment Contract at the Employer's Initiative

Gileva Natalia V.,
Assistant Professor of the International Law Department
at the Faculty of International Relations of Al-Farabi Kazakh National University,
Candidate of Legal Sciences

The article is dedicated to the project of Kazakhstan's Labour Codex, which has been developed to realize 100 steps of institutional reforms carried out by Kazakhstan. The concept model of the project clearly defines the boundaries of the government's intervention in the field of work relations between employer and employee. The article covers new bases and the method of canceling a job contract by employer's initiative.

Keywords: deterioration of employer's economic well-being, reaching the age of retirement by employee, collective contractual regulation, employees' representatives, occupational and industrial safety requirements.

Трудовой кодекс Республики Казахстан [1] подготовлен во исполнение поручения Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева в рамках реализации 100 шагов по реализации пяти институциональных реформ (шаг 83) и предусматривает решение задачи по либерализации трудовых отношений [2].

В концептуальной модели проекта предлагалось четко определить границы государственного вмешательства в сферу трудовых отношений между работодателем и работниками, потому что успешное развитие национальной экономики невозможно без эффективной и живой по прозрачным правилам системы трудовых отношений.

Исходя из этого, основной задачей стратегии трудовой политики и главным критерием ее эффективности являются защита прав и интересов субъектов трудовых отношений, создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, повышение эффективности производства и благосостояния людей.

Либерализация трудового законодательства Республики Казахстан является важным шагом на пути формирования эффективной рыночной экономики, легализации рынка труда в Казахстане.

В этих целях предлагается расширить механизмы гибкого регулирования трудовых отношений, снять ряд ограничений, препятствующих развитию компаний, что, в свою очередь, положительно скажется на развитии предпринимательства, рынке труда, привлечения иностранных инвестиций.

Государством будут устанавливаться минимальные стандарты, касающиеся защиты жизни и здоровья работающих, а также нормы, определяющие условия труда, права и обязанности работника и работодателя.

Вопросы оплаты труда работников предлагается регламентировать на принципах индивидуального и коллективного взаимодействия работодателя и работников, которыми самостоятельно будут определяться форма, система и размер заработной платы, индивидуального

стимулирования работников на основе итогов оценки результатов труда.

В рамках разработки Трудового кодекса предлагалось облегчить время чрезмерной регламентации с целью создания механизмов, способных регламентировать коллективно-договорное регулирование и заменить избыточно экспансивные законодательные нормы, налагающие на частные организации обязанности, не свойственные им.

23 ноября 2015 г. Президентом Республики Казахстан был подписан Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее — Трудовой кодекс), который вступит в юридическую силу с 1 января 2016 г.

Исходя из реалий, сложившихся в практике, возникла необходимость расширить перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В Трудовом кодексе закреплены четыре новых основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Одним из новых оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя. Осознавая реалии сегодняшнего дня, в условиях экономического кризиса работодатель вправе применить данное основание расторжения трудового договора, но с обязательным одновременным соблюдением следующих условий:

- закрытие структурного подразделения (цеха, участка);
- отсутствие возможности перевода работника на другую работу;
- письменное уведомление не менее чем за один месяц представителей работников с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора).

В течение месяца представителям работников (в лице профсоюза или выборных работников, избранных в качестве представителей) предоставляется право проверить законность применения работодателем данного основания. Работодатель обязан предоставить информацию с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора. Следует отметить, что при наличии правовой грамотности и знаний трудового законодательства у представителей работников данное требование исключает факт злоупотребления со стороны работодателя.

Помимо уведомления представителей работников работодатель обязан предоставлять уполномоченному органу по вопросам занятости в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшим ухудшение экономического состояния работодателя, количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроках, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения.

Кроме того, при расторжении трудового договора по данному основанию работодатель обязан письменно уведомить работников о расторжении трудового договора за пятнадцать рабочих дней, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении работодатель также обязан указать причины, которые послужили основанием для расторжения трудового договора.

Расторжение трудового договора по данному основанию не допускается с беременными женщинами, представившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, а также с работниками в период их временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшем ухудшение экономического состояния работодателя, предусмотрена выплата компенсации в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за два месяца.

Таким образом, чтобы работодатель мог применить данное основание для расторжения трудового договора по своей инициативе, ему следует соблюсти достаточно загруженный и сложный порядок расторжения трудового договора, а также выплатить компенсацию в размере средней заработной платы за два месяца. На наш взгляд, работодатель не один раз «подумает», применять данное основание или нет, если он не захочет усугубить свою ответственность и изыскивать средства на выплату компенсации.

Следующим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является повторное непрохождение проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность.

Согласно требованиям по безопасности и охране труда, в т.ч. промышленной безопасности, особенно на опасных (взрывоопасных и т.д.) объектах, работники обязаны регулярно проходить обязательное обучение с последующей проверкой знаний. В случае несдачи работником экзамена по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работодатель не имеет права допускать работников к работе и обязан отстранить их от работы.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только в отношении работников, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность, в случае повторного непрохождения ими проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности. В настоящее время это становится весьма актуальным основанием в

связи с возросшим количеством несчастных случаев на производственных и опасных объектах, в т.ч. в связи с ослаблением контроля со стороны ответственных лиц по соблюдению требований по охране и безопасности труда и направлено на улучшение положения и условий труда работников.

Таким образом, круг лиц, подпадающих под данное основание расторжения трудового договора, весьма ограничен и относится только к лицам, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда, которые обязаны пройти обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда. Учебные программы по безопасности и охране труда для работников, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, должны предусматривать теоретическое и производственное обучение с учетом специфики организации отраслей экономики и утверждаться территориальным подразделением уполномоченного государственного органа по труду.

Работники, ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда организаций, осуществляющих производственную деятельность, не прошедшие проверку знаний по безопасности и охране труда, остаются на занимаемой должности до повторной проверки знаний. В случае повторного непрохождения проверки знаний по безопасности и охране труда работник, ответственный за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность, подпадает под новое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Еще одно новое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя — это достижение работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» [3], с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон.

Подобное основание содержится в действующем Трудовом кодексе Республики Казахстан в отношении гражданских служащих. Статья 240, помимо оснований для прекращения трудового договора с работниками, установленных Трудовым кодексом [4], дополнительным основанием для прекращения трудового договора с гражданскими служащими устанавливает достижение ими пенсионного возраста, установленного законом Республики Казахстан.

С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности руководителем государственного учреждения (казенного предприятия) либо ответственным секретарем или иным должностным лицом, определяемым Президентом Республики Казахстан, трудовой договор может продлеваться ежегодно.

Кроме гражданских служащих, достижение пенсионного возраста является основанием для прекращения трудовых отношений и в отношении государственных служащих и сотрудников специальных государственных органов. Иными словами, новым данное основание назвать нельзя. Уместно напомнить, что с 2018 г. в связи с изменением в пенсионном законодательстве Республики Казахстан увеличивается пенсионный возраст для жен-

щин, что, несомненно, в кризисных условиях повлечет дефицит рабочих мест. К сожалению, в малом и среднем бизнесе в настоящее время складывается ситуация не создания, а сокращения рабочих мест, чему в целом «способствуют» намеченные и обсуждаемые сейчас поправки в Налоговый кодекс Республики Казахстан и другие связанные с ним нормативные правовые акты. Рассматривая экономическую ситуацию в целом, не стоит забывать и о молодежной безработице, в т.ч. и среди дипломированных специалистов. При достижении пенсионного возраста гражданину гарантируется минимальная пенсия, в то время как молодое поколение может и не иметь даже минимального дохода.

Кроме того, появление в проекте Трудового кодекса данного основания не означает безоговорочного расторжения трудового договора, поскольку его применение является правом работодателя, а не обязанностью, как и все иные основания. Поэтому, если работник, достигший пенсионного возраста, обладающий высоким профессиональным, квалификационным уровнем и работоспособностью, может продолжать трудовые отношения с работодателем на общих основаниях, работодатель может воспользоваться своим правом не расторгать договор с работником, достигшим пенсионного возраста, т.к. будет заинтересован в опытных, грамотных, квалифицированных кадрах, порой даже ввиду отсутствия таких специалистов на рынке труда.

Применение данного основания также предусматривает обязанность работодателя по соблюдению порядка расторжения трудового договора, с уведомлением работника за один месяц и выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя. Разумеется, не каждый работник сможет договориться при заключении трудового договора о размере компенсации в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста. Поэтому при наличии «сильных» и грамотных профсоюзов данное условие можно установить при заключении коллективного договора в зависимости от стажа работы в организации.

Последним среди новых оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам. К включению данного основания в проект однозначно привела сложившаяся практика трудовых отношений. К сожалению, много случаев, когда работники покидают свои рабочие места и не считают нужным это оформить надлежащим образом, например, написать заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе. С 2000 г. трудовая книжка не является обязательным документом, подтверждающим трудовую деятельность, поэтому у работника сейчас нет сдерживающих факторов, заставляющих его выходить на контакт к работодателю, особенно если это материально-ответственное лицо. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в случае отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену), но в случае, когда работодатель его нашел и запросил письменное объяснение. Но если работника невозможно найти по указанному в трудовом

договоре адресу, применение установленной в действующем Трудовом кодексе процедуры расторжения трудового договора проблематично. Новое основание вносит ясность при расторжении трудового договора вследствие отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

Появление в трудовом законодательстве этого основания должно послужить мотивом для работника поддерживать контакт с работодателем в случае своего отсутствия для своего же блага и уведомлять о причинах отсутствия, в т.ч. посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи и электронной почты.

Если работник не ценит свое рабочее место и отсутствует на работе более одного месяца, и не заинтересован более в работе, то рабочее место необходимо освободить для тех, кто нуждается в нем.

Расторжение трудового договора по данному основанию допускается при непредоставлении работником информации о причинах отсутствия в течение десяти календарных дней со дня направления работодателем работнику акта об отсутствии письмом с уведомлением.

Таким образом, новые основания продиктованы условиями развития экономики и социально-трудовых отношений, устанавливая строгую ответственность работодателя для их применения и требуют неукоснитель-

ного соблюдения установленной законодательством процедуры расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Разработчикам Трудового кодекса, на наш взгляд, удалось достигнуть поставленной при разработке законопроекта цели по формированию принципиально новой модели либеральных трудовых отношений, сочетающей поддержку предпринимательства с учетом интересов работников, социальной ответственности государства, работодателей и работников, взаимного уважения и максимального возможного достижения компромисса их интересов.

Литература

1. Республика Казахстан. Законы. Трудовой кодекс Республики Казахстан. [Электронный ресурс] [Текст]: Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>
2. «План нации — 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ». URL: <http://www.100kadam.kz/ru/>
3. Республика Казахстан. Законы. О пенсионном обеспечении [Электронный ресурс] [Текст]: Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 г. № 105-V. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000105>
4. Республика Казахстан. Законы. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] [Текст]: Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251 (по состоянию на 09.02.2015). URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K0700000251>

Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда в странах — членах ШОС

Икрами Заррух Алимович,
докторант Института философии,
политологии и права Академии наук Республики Таджикистан,
кандидат юридических наук
zarrukh@mail.ru

В статье исследуется трудовая миграция в рамках ШОС, особенности ее влияния на рынки труда в странах-реципиентах. Поскольку трудовая миграция является социально-экономическим феноменом, проанализировав текущую ситуацию, можно предвидеть основные миграционные потоки и регулировать их в соответствии с текущими реалиями.

Ключевые слова: рынок труда, ШОС, трудовая миграция, страна-донор, страна-реципиент.

Labor Migration and Its Influence on the Labor Market in Member Countries of the Shanghai Cooperation Organization

Ikrami Zarrukh A.,
Postdoctoral student of the Institute of Philosophy, Political Science
and Law of the Academy of Sciences of the Republic of Tajikistan,
Candidate of Legal Sciences

The article examines labor migration in the SCO countries, especially its impact on labor markets in recipient countries. Since labor migration is the socio-economic phenomenon, analyzing the current situation, possible to foresee major migration flows, and to adjust them in line with present realities.

Keywords: Labor market, SCO, labor migration, donor, recipient.