

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

© 2015 г. Татьяна Алексеевна Зыкина<sup>1</sup>

**Аннотация:** статья посвящена рассмотрению вопросов, связанных с осуществлением социальной защиты работников в области трудового права. Уделено внимание гарантиям и компенсациям, которые составляют основу социальной защиты работников. В статье обосновывается необходимость дальнейшего совершенствования роли Российской Федерации и работодателей в сфере социальной защиты работников с целью создания достойных условий труда.

**Annotation:** the article is devoted to the issues connected with the implementation of employee's social protection in Labour Law. The author considers social guarantees and compensations as a basis of employee's social protection. The article justifies the point that the Russian state and employers shall expand their activity in the sphere of social protection of employees creating decent working environment.

**Ключевые слова:** работник, социальная защита, гарантии и компенсации для работников.

**Key words:** employee, social protection, guarantees and compensations for the employees.

В период рыночных преобразований, когда обостряются взаимоотношения работника и работодателя, необходимо дополнительно разработать и законодательно закрепить для работника базовый, но при этом достаточный уровень социальной защиты, предусматривающий создание условий для его жизни, поддержания жизнеобеспечения.

Как отмечается исследователями, нормы федерального законодательства не обозначают унифицированного понятия “социальная защита”. Его смысловое наполнение должно осуществляться, исходя из систематического толкования норм конкретного нормативно-правового акта применительно к конкретным видам правоотношений<sup>2</sup>.

Необходимо признать, что социальная защита представляет собой сложное межотраслевое понятие, которое часто используется в науке трудового права и права социального обеспечения. Единственное определение социальной защиты, которое было дано законодателем, содержится в ст. 2 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации” от 24 ноября 1995 г. и относится исключительно к данной категории граждан. Среди особенностей осуще-

ствления социальной защиты инвалидов выделены гарантированные государством экономические и правовые меры, а также меры социальной поддержки, обеспечивающие инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленные на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества<sup>3</sup>.

Содержание социальной защиты работников имеет свои особенности, которые зависят от специфики трудовых и связанных с ними отношений. Например, реализацию права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, а также запрет на принуждение к вступлению в какое-либо объединение или пребывание в нем, следует рассматривать как распространенный вариант социальной защиты работников. Данное право гарантировано ст. 30 Конституции РФ.

Более подробно право на социальную защиту работников при участии профсоюзов закреплено в ст. 22 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12 января 1996 г.<sup>4</sup> Здесь социальная защита понимается в широком смысле. В нее включены права профсоюзов в сфере социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий работников. В современный период направления функционирования профсоюзов уточнены. Так, действующее жилищное законодательство уже не включает

<sup>1</sup> Заведующая кафедрой трудового права и правопедения Юридического института Северного (Арктического) федерального университета им. М.В. Ломоносова, кандидат юридических наук, доцент, почетный работник высшего профессионального образования РФ (E-mail: t.zykina@narfu.ru).

<sup>2</sup> См.: Радута В.И. О правовом наполнении понятия “социальная защита” // Социальное и пенсионное право. 2011. № 1. С. 17.

<sup>3</sup> См.: Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

<sup>4</sup> См.: Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

обязательного участия профсоюзов в ситуации, связанной с улучшением жилищных условий работников.

Несмотря на имеющиеся изменения, важность деятельности профсоюзов, как представителей работников в осуществлении мер социальной защиты сложно переоценить, особенно в случаях нарушения законодательства о труде, когда профсоюзы вправе обращаться как к работодателю, так и в компетентные органы, включая суд, с заявлениями по защите прав работников. Несмотря на то что профсоюзы создаются для защиты интересов работников, состоящих в этой организации, они повсеместно, проявляя солидарность со всеми работниками, защищают права всех трудящихся.

Права профсоюзов в сфере социальной защиты всех работающих конкретизируются в коллективных договорах и соглашениях.

Социальная защита, таким образом, может рассматриваться в отношении как всех без исключения работников, так и их отдельных категорий.

Например, В.Л. Баранков, анализируя меры социальной защиты судей и членов их семей, прежде всего выделил в их числе условия работы и условия жизни судей. К первым он отнес надлежащую служебную нагрузку судьи, техническую оснащенность судов, обеспеченность судей юридической литературой и т.д. Вторая группа, по мнению исследователя, включает условия жизни судей, их материальную обеспеченность, которые дают судьям возможность спокойно заниматься своими профессиональными обязанностями: заработная плата судьи, обеспеченность жильем, отдых и т.д.<sup>5</sup>

Для проникновения в сущность сложного понятия социальной защиты работников логично использовать разнообразные исследовательские подходы, в том числе системный и диалектический.

Системный подход, дает возможность, во-первых, обратиться к совокупности институтов, которые обеспечивают социальную защиту работника, включая государство, работодателя, профсоюзы и др. Во-вторых, учесть те направления, по которым она осуществляется. В-третьих, рассмотреть формы организации процесса производства, охраны и условий труда, направленные на полное удовлетворение текущих и будущих социально-трудовых потребностей, реализацию трудового

и творческого потенциалов наемных работников, не нарушающие при этом основных интересов работодателя.

Диалектический подход к системе социальной защиты позволяет рассматривать ее как развивающуюся категорию. Согласно такому взгляду социальная защита работника имеет тенденцию к непрерывному улучшению по мере развития научно-технического прогресса и общества.

Важно отметить, что вопросы социальной защиты представлены как в трудах юристов, так и в работах представителей других отраслей знания. Интересной и перспективной с точки зрения научного исследования видится позиция социологов, которые понимают социальную защиту как часть другого, более широкого понятия – “качество трудовой жизни”. Представляется, что такой подход дает возможность рассмотреть данное явление более подробно, в связи с другими феноменами общественной жизни. К характеристикам качества трудовой жизни социология помимо социальной защиты относит, например: учет особенностей рабочего места, окружающей производственной среды; взаимоотношения в трудовом коллективе; организацию труда; формы и размеры оплаты труда.

Суть понятия “качество трудовой жизни”, определяющего социальную защиту работника, состоит в стремлении к балансу интересов сторон трудовых правоотношений. При этом организация процесса производства, охраны и условий труда должна обеспечивать полное удовлетворение текущих и будущих социально-трудовых потребностей, реализацию трудового и творческого потенциалов наемных работников и удовлетворение разнообразных интересов работодателя.

В наиболее общем виде социальная защита – это та часть качества трудовой жизни, которая предоставляется в виде гарантий, льгот и компенсаций всем работникам либо наиболее нуждающимся в ней категориям работников: несовершеннолетним, женщинам, лицам с пониженной трудоспособностью и др.

Социальную защиту обоснованно рассматривают как одну из основных задач трудового права. Существование трудового законодательства отдельными исследователями связывается с установлением государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, которые, собственно, и отражают социальную защиту<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> См.: Баранков В.Л. Гарантии обеспечения социальной защиты судей // Журнал рос. права. 2013. № 12. С. 86.

<sup>6</sup> См.: Нагаев А. Актуальные проблемы трудового законодательства // <http://www.palatask.ru/article-all/nagaev/labor.html> (Дата обращения: 04.11.2013 г.).

Отметим, что для работника очень важно в условиях рыночных отношений ощущать социальную защищенность, которая включает гарантии и компенсации и направлена на оказание помощи работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации в период осуществления трудовых обязанностей.

Гарантии для работников, составляющие основу социальной защиты, отражены в содержании Трудового кодекса РФ. Законодательством предусмотрены государственные гарантии в области оплаты труда, при заключении трудового договора, гарантии, связанные с ведением коллективных переговоров, установленные для отдельных категорий работников, и т.д.<sup>7</sup> Подтверждением сказанному служит определение гарантий в разд. VII ТК РФ (ст. 164).

Гарантии, таким образом, это – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. В ст. 164 ТК РФ закреплено понятие компенсации как денежных выплат, установленных в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Перечень обстоятельств, при которых предоставляются гарантии и компенсации, обозначен в ст. 165 ТК РФ. Но, как отмечает О.В. Смирнов, в этой статье речь идет о выборочных случаях такого представления<sup>8</sup>.

Сама система гарантий и компенсаций, которые имеет работник, значительно шире. Указанное обстоятельство позволило изучающим данный вопрос сделать вывод, что нормы, касающиеся предоставления гарантий и компенсаций, выделять в отдельный институт трудового права, как это предлагает, например, В.И. Симонов<sup>9</sup>, преждевременно, так как они не обладают ни нормативной обособленностью, ни однородностью, т.е. тем, что присуще такому правовому понятию, как институт права<sup>10</sup>. Возможно, что при дальнейшем развитии законодательства, направленном на совершенствование правовых норм в указанной

области, их можно будет признать в качестве особого института трудового права.

В действующем законодательстве Российской Федерации, регулирующем предоставление гарантий и компенсаций, отсутствует четкое разграничение самих понятий: предоставление гарантий и компенсаций; отсутствует их классификация. Обычно законодательство регулирует и гарантии, и компенсации.

По мнению М.В. Филипповой, гарантии могут носить организационный и материальный характер. Гарантии организационного характера представляют освобождение от работы в установленных законом случаях, и предоставление другой, восстановление на работе по решению соответствующих органов, преимущества при реализации определенных прав т.п. Гарантии материального характера представляют гарантийные доплаты и выплаты. Компенсации всегда выступают в качестве денежных выплат, размер которых соизмерим с суммой понесенных расходов<sup>11</sup>.

Иногда системе гарантий присваивают несвойственную роль. Так, А.М. Тхакахов, например, заметил, что отдельные исследователи отождествляют гарантии и компенсации с механизмом обеспечения прав человека<sup>12</sup>. Безусловно, он отличается от гарантий и компенсаций, которые предоставляются работнику: их объединяет только направленность на достижение того или иного права.

В советский период анализу природы и особенностей гарантий рабочих и служащих была посвящена монография В.Н. Скобелкина «Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих»<sup>13</sup>. На деятельность различных органов с позиции расширения юридических гарантий работникам обращали внимание С.А. Иванов и Р.З. Лившиц в работе «Личность в советском трудовом праве». Ученые обосновали точку зрения о необходимости расширения компетенции суда по рассмотрению трудовых споров, предвосхитив изменения в трудовом законодательстве на 20 лет<sup>14</sup>.

Итак, систему социальной защиты работника можно рассматривать как совокупность всех га-

<sup>7</sup> См.: Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10. С. 19.

<sup>8</sup> См.: Трудовое право. Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2006. С. 375.

<sup>9</sup> См.: Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 70.

<sup>10</sup> См.: Цыпкина И.С. Указ. соч. С. 20.

<sup>11</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2007. С. 334.

<sup>12</sup> См.: Тхакахов А.М. Обеспечение прав человека в современном мире. СПб., 2010. С. 111.

<sup>13</sup> См.: Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.

<sup>14</sup> См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 177–196.

рантий и компенсаций, предоставляемых каждому наемному работнику, включая особые гарантии женщинам, несовершеннолетним, судьям и гарантии в особых случаях, например временное приостановление производства и др., т.е. как условия, обеспечивающие что-либо.

Остановимся на отдельных юридических гарантиях прав работника, включая противодействие дискриминации, расширение возможности занятости и получения дохода, укрепления социального диалога. Выбор связан с тем, что эти направления являются в современный период приоритетными, поскольку отражают основные направления программы достижения достойного труда.

Все названные выше юридические гарантии для удобства исследования рассмотрим с позиции разделения на формально-юридические и институциональные гарантии. Формально-юридические гарантии состоят в нормативном закреплении в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ и в других нормативных правовых актах положений, направленных на обеспечение прав работника.

Система институциональных гарантий включает деятельность работодателя, различных государственных и общественных органов и организаций, в которые может обратиться работник за защитой своего права, а также способы его осуществления: процессуальные и процедурные возможности работника.

Достигнуть существенных результатов в трудовой деятельности без борьбы с дискриминацией невозможно, поэтому рассмотрим, какие гарантии могут быть направлены на социальную защиту от неоправданных различий в правах и обязанностях работников.

Формально-юридические гарантии противодействия дискриминации отражены в нормативных правовых актах, как международных, так и внутригосударственных. В частности, в конвенциях МОТ, ратифицированных еще СССР: № 100 “Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности” от 29 июня 1951 г., № 111 “Относительно дискриминации в области труда и занятий” от 25 июня 1958 г.<sup>15</sup>

В ч. 1 ст. 19 Конституции РФ провозглашено, что все равны перед законом и судом. Согласно ч. 2 ст. 19 государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхож-

дения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Часть 3 ст. 19 Конституции РФ гарантирует, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации, а также провозглашает, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Статья 3 ТК РФ подтверждает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Уточнено, 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.

Действующим трудовым законодательством установлено, что не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, закрепленными федеральным законом; либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

В Конституции РФ и положениях Трудового кодекса РФ, тем не менее, не содержится определения дискриминации. Данную дефиницию можно вывести из анализа перечисленных незаконных ограничений и преимуществ, которые могут быть установлены для работника.

Н.Л. Лютов в этой связи пишет, что из текста ст. 3 ТК РФ четко следует, что никакими иными

<sup>15</sup> См.: Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст. 202; 1961. № 44. Ст. 448.

критериями и обстоятельствами, кроме связанных с деловыми качествами, работодатель не имеет права руководствоваться.

Несмотря на это, в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2<sup>16</sup> кроме разъяснения, что именно следует понимать под “деловыми качествами работника”, говорится о том, что помимо требований, связанных деловыми качествами, работодатель вправе предъявить к кандидату на работу и иные требования, в том числе те, “которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы”.

Между тем, отметил Н.Л. Лютов, Верховный Суд РФ в своем толковании ТК РФ вышел за пределы его содержания и в данном случае процитировал п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111, где говорится о “специфических требованиях, связанных с определенной работой”.

Получается, что суды должны применять на практике два совершенно разных понятия дискриминации в сфере труда, закрепленных во внутреннем законодательстве и в международном договоре РФ. Отсутствие координации между этими двумя понятиями, разумеется, не облегчает правоприменительной практики<sup>17</sup>.

Институциональные гарантии противодействия дискриминации состоят в том, что на основании ч. 4 ст.3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Но судебная практика не отличается большим количеством таких обращений. Дело в том, что признание факта дискриминации, даже если суд его установит, не дает работнику достаточного удовлетворения. Возмещаемый моральный вред по статистике составляет не более 5000 руб. Представляется, что активизировать борьбу с дискриминацией поможет введение минимального размера возмещаемого морального вреда по этим делам. Например, эта сумма могла бы быть равна 10 минимальным размерам заработной платы, установленным федеральным законом.

Одним из действенных рычагов регулирования трудовых отношений может стать институт квоти-

рования. “Квота представляет собой минимальное количество рабочих мест, – отмечает Т.М. Москвичева, – выделяемых для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации”<sup>18</sup>. Так, в ч. 2 ст. 5 Закона РФ “О занятости населения в Российской Федерации” от 19 апреля 1991 г.<sup>19</sup> особо выделены категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Несмотря на то что в данный список включены многочисленные категории граждан, нуждающихся в социальной защите, механизм введения квот установлен только для инвалидов на основании Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации” от 24 ноября 1995 г.<sup>20</sup>

В соответствии со ст. 21 данного Закона работодателям, численность работников которых превышает 100 чел., законодательством субъекта Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее 35 чел. и не более 100 чел., законодательством субъекта Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов не выше 3% среднесписочной численности работников.

Данный порядок можно было бы применить, например, в отношении одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов. При этом должны заключаться договоры сроком не менее года между органами местного самоуправления и работодателями по представлению территориальных органов государственной службы занятости населения с участием органов по труду и общественных организаций, представляющих интересы групп граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Гендерную дискриминацию следует постепенно преодолевать. В качестве одного из вариантов может выступить законодательное обеспечение численного равенства работников организации по признаку пола, например установить баланс 50/50 среди работающих в организации мужчин

<sup>16</sup> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

<sup>17</sup> См.: Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. Науч.-практ. пособие. М., 2012. С. 15.

<sup>18</sup> Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право. 2003. № 6. С. 27.

<sup>19</sup> См.: Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

<sup>20</sup> См.: Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

и женщин. Подобная практика распространена в Скандинавских странах. Но следует заметить, что такая позиция не бесспорна. Фактически это – тоже дискриминация, но применяемая для борьбы с ней, или “компенсационная дискриминация”.

По мнению Т.М. Москвичевой, более перспективным мероприятием в борьбе с дискриминацией по полу могло бы стать предоставление безвозмездных ссуд работодателям, которые, например, трудоустраивают в своих организациях женщин, создавая дополнительные рабочие места, на территориях с высоким уровнем женской безработицы (например, начиная с 60% от общего числа безработных на данной территории)<sup>21</sup>.

В качестве положительного примера можно привести тот факт, что в России начала решаться проблема с “заявочной” дискриминацией. В законодательстве Российской Федерации с середины июля 2013 г. прописаны правила извещения населения о трудовых вакансиях и введена ответственность за дискриминационный порядок распространения такой информации<sup>22</sup>.

Но многие проблемы, связанные с противодействием дискриминации, все еще не решены. На наличие определенного терминологического противоречия между ч. 4 ст. 3 и ст. 234 и 237 ТК РФ обратил внимание С.П. Маврин, поскольку эта техническая неточность мешает правоприменению. Отмечено, что в качестве пострадавшего от дискриминации может выступить лицо, которому было отказано в заключении трудового договора (т.е. лицо, формально не являющееся работником). В то же время ст. 234 и 237 ТК РФ нацелены на регулирование отношений по возмещению материального вреда и компенсации морального вреда исключительно работнику как состоявшейся стороне трудового договора. Поскольку данная статья оперирует не только термином “работник”, но и понятиями “каждый”, а также “лицо”, то очевидное противоречие, как верно отмечает С.П. Маврин, решается на основе признания приоритета ст. 3 ТК РФ, в которой сформулирован общий запрет дискриминации в сфере труда как фундаментальный принцип всего трудового права<sup>23</sup>. Тем не менее представляется,

что необходимые изменения в текст ст. 234 и 237 ТК РФ должны быть внесены.

Формально-юридические гарантии права работника на создание условий для занятости населения трудовой деятельностью, позволяющей работникам зарабатывать средства для жизни в объемах, достаточных для достойного существования, отражены в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ и в других нормативных правовых актах.

Гарантии расширения возможности занятости и получения дохода вытекают из содержания ст. 12 и 13 Закона РФ “О занятости населения в Российской Федерации” и состоят в свободе выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда; защите от безработицы; бесплатном содействии в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости; информировании о положении на рынке труда.

Безработным гражданам гарантируются: социальная поддержка; осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости; бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

Имеются также дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения: граждан, испытывающих трудности в поиске работы, увольняемых из организаций; от индивидуального предпринимателя в связи с сокращением численности или штата работников; индивидуального предпринимателя; жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы.

Все гарантии расширения возможности занятости и получения дохода допустимо классифицировать на основные, среди которых особо выделяются гарантии для будущих работников (безработных, ищущих работу), и дополнительные, относящиеся к отдельным категориям работников.

В юридической науке предложены различные варианты систематизации гарантий, предоставляемых работникам и тем, кто стремится получить работу.

Так, юридические гарантии, установленные для лиц, имеющих статус безработного, сгруппирова-

<sup>21</sup> См.: Москвичева Т.М. Указ. соч. С. 28.

<sup>22</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 2 июля 2013 г. // Собрание законодательства РФ. 2013. № 27. Ст. 3454.

<sup>23</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. С. 27–29.

ны Е.В. Орловой следующим образом: гарантии реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; гарантии материальной поддержки граждан в период их безработицы; гарантии обеспечения занятости безработных граждан; гарантии соблюдения законодательства сторонами правоотношений, в которые вступает безработный<sup>24</sup>. Л.В. Серегина, рассматривая социально-правовые гарантии гражданам, ищущим работу, выделила их в две группы: обеспечивающие защиту от потери работы и в рамках реализации права на социальное обеспечение в случае безработицы<sup>25</sup>.

Проблемы расширения занятости и получения дохода связаны с разумным ограничением власти работодателя над работником.

Особую тревогу вызывает, однако, не факт отсутствия тех или иных гарантий, а их игнорирование разными путями со стороны как государства, так и работодателя.

Например, в сфере оплаты труда (получения достаточного дохода) работника не может не беспокоить то обстоятельство, что Правительство РФ в отдельных случаях пытается реструктурировать бюджет при создании видимости сохранения социальной защиты работника.

Приведем для примера ст. 139 ТК РФ, в которой установлено, что для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности применяется минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который устанавливается на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ). Однако это требование пока не действует, так как федеральный закон, которым согласно ст. 421 ТК РФ устанавливаются порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера прожиточного минимума, до сих пор не принят.

Составные части МРОТ трудовым законодательством четко не определены: продолжаются споры о том, включать ли в его состав компенсационные выплаты.

Складывающаяся в разных регионах страны, а также в решениях Верховного Суда РФ практика свидетельствует о незаконности включения в раз-

мер минимальной заработной платы компенсационных выплат: районных коэффициентов, процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Действительно, компенсационные выплаты определяются не количеством и качеством труда, а выполнением трудовой функции в ситуациях, отклоняющихся от нормальных, с работой в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению, и т.д., отличающиеся по этой причине от понятия МРОТ.

Однако Минтруда России, в котором осуществляется подготовка нормативной документации по поэтапному приближению минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму, сохраняет в этом направлении политику ранее действовавшего Минздравсоцразвития РФ, поддерживая другую позицию по данному вопросу, согласно которой компенсационные выплаты, в том числе за работу в особых климатических условиях, включаются в МРОТ<sup>26</sup>.

Система институциональных гарантий права работника на расширение возможности занятости и получения дохода разработана весьма подробно и широко используется работниками в целях реализации данных прав.

Однако и здесь достаточно проблем, одна из которых связана с получением невыплаченной заработной платы, включая ситуации введения на предприятии процедуры банкротства. Удовлетворение законных требований работников по погашению задолженности по заработной плате и оплате выходных пособий судом еще не является залогом получения невыплаченных сумм. Например, в связи с тем что предприятие не имеет имущества и денежных средств, после завершения процедуры конкурсного производства и исключения предприятия из Единого государственного реестра юридических лиц требования работников будут считаться погашенными. И это несмотря на то, что работник рассматривается в законодательстве о банкротстве привилегированным кредитором предприятия-должника. Безусловно, для того чтобы гарантированное Конституцией РФ право на вознаграждение за труд было реально осуществимо, следует изменить положения действующего законодательства Российской Федерации, включая процедуры защиты данного права.

<sup>24</sup> См.: Орлова Е.В. Правовые гарантии обеспечения занятости граждан, особо нуждающихся в социальной поддержке. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 4.

<sup>25</sup> См.: Серегина Л.В. Социально-правовые гарантии гражданам, ищущим работу. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 5.

<sup>26</sup> См.: Включаются ли в МРОТ «северные надбавки» и районные коэффициенты? // <http://www.rosmintrud.ru/reception/help/labour/11> (Дата обращения: 17.07.2014 г.).

Предлагается, например, предоставить работникам право подавать заявления о банкротстве, чтобы успеть спасти предприятие от “разграбления” в ходе исполнительного производства. Эксперты отмечают, что наделение таким правом необходимо, даже если оно будет лишь угрозой для руководителя компании: так работники предприятия не только становятся заинтересованными в анализе его состояния, но и получают возможность участия в процедуре<sup>27</sup>.

Гарантии укрепления социального диалога, так же как и рассмотренные выше гарантии противодействия дискриминации, и расширение возможности занятости и получения дохода, являются важными при осуществлении прав работников в процессе достижения достойного труда.

Под социальным диалогом следует понимать определенный процесс согласования своих позиций и мнений, который осуществляется работниками, работодателями, государством в лице органов исполнительной власти, органами местного самоуправления и их представителями в рамках социального партнерства.

Сущность социального диалога заключается в нахождении и сближении позиций вступающих в него сторон, достижении ими общих договоренностей и принятии согласованных решений по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регулирования социально-трудовых отношений<sup>28</sup>.

Формально-юридические гарантии укрепления социального диалога состоят в их нормативном отражении. Нормативная база достаточно обширна. Помимо Конституции РФ и Трудового кодекса РФ имеются многочисленные нормы, отражающие результаты социального диалога в коллективных договорах и соглашениях.

Основное при проведении социального диалога как ступени к социальному партнерству – это обеспечение равноправия сторон. Работники должны иметь не меньше прав, чем работодатели или представители власти (государственной или муниципальной). Особенность прав всех социальных партнеров при вступлении в социальный диалог состоит в том, что эти права носят коллективный характер и могут осуще-

ствляться только согласованно и всегда – через представителей.

В. Роик справедливо отмечает, что социальный диалог носит формальный характер, обозначая социальное согласие. По сути же у социального диалога принципиально иная роль, которая состоит не в демонстрации цивилизованности трудовых отношений, а в достижении консенсуса по поводу справедливого распределения доходов, обеспечения безопасных условий труда, надежной страховой защиты от социальных рисков, производственной демократии при нормировании и организации труда. В ходе социального диалога важно рассматривать не второстепенные, а узловые проблемы социально-трудовых отношений, связанные с преодолением системных недостатков их экономических и правовых механизмов, посредством которых решаются вопросы в области условий и оплаты труда, уровня социальных гарантий. Ведь от них в итоге зависит жизнедеятельность людей труда, благополучие их семей. Без совершенствования отношений в сфере труда не приходится рассчитывать на повышение качества жизни граждан, рост эффективности производства и утверждение социальной справедливости в распределении произведенного продукта<sup>29</sup>.

Недостатки социального диалога имеют в своей основе долгое время существовавшее преимущественно государственное регулирование данной сферы, когда коллективные договоры и соглашения принимались формально. Именно по этой причине важнейшие моменты, от которых зависит благополучие работников, приближение к достойной жизни, так и не находят своего отражения в переговорах сторон. Особенно значимо это отражается на вопросах регулирования заработной платы и охраны труда. Работодатели, за редким исключением, не берут на себя обязательства по увеличению заработной платы, а также вложению денег в улучшение условий труда.

Такое же отличие имеет система институциональных гарантий укрепления социального диалога, отличающаяся от существующих правил и процедур реализации иных прав работника, поскольку связана с особыми правами – коллективными, которые не могут быть в силу того, что основаны на интересе, а не на закрепленном праве, защищаться в суде. Особенность процедуры соци-

<sup>27</sup> См.: Пропустите без очереди. Уральские арбитражные управляющие предлагают поменять очередность требований кредиторов к предприятиям-банкротам // <http://nep08.ru/law/2012/10/17/bankrotstvo/> (Дата обращения: 15.07.2014 г.).

<sup>28</sup> См.: Социальный диалог // <http://www.confed.org/ru/socialdialogue.html> (Дата обращения: 07.08.2014 г.).

<sup>29</sup> См.: Роик В. Уровень заработной платы и пенсионного обеспечения как барометр состояния социального партнерства // Человек и труд. 2008. № 7. С. 19.



ального диалога состоит в стадийности рассмотрения многих вопросов, а также в возможности приглашения независимых персон для оказания помощи в разрешении, например, коллективных трудовых споров.

Представляется, что социальная защита работников, которая обеспечивается государством

путем установления основных социальных гарантий, механизма их реализации и функций предоставления социальной поддержки, а также работодателей – на основе актов социального партнерства и индивидуальных соглашений, требует дальнейшего совершенствования в целях сбалансированности интересов всех участников социально-трудовых отношений.