

Опрос «Работы России»: быстрее адаптироваться на новом месте работы россиянам помогает наставничество опытных коллег

По данным опроса, который проводился на портале «Работа России», быстрее адаптироваться на новом месте работы россиянам помогают наставничество, четкие задачи и обратная связь от руководства. В основном респондентам достаточно недели, чтобы понять свои рабочие обязанности на новом месте работы. Опрос проводился в феврале 2023 г. В нем приняли участие более 18 тыс. человек из всех регионов страны.

Так, наставничество опытных коллег помогает быстрее адаптироваться на новой работе 45 % опрошенных, четкие задачи руководства с конкретными сроками выполнения — 30 % россиян, знакомство с коллективом — 15, обратная связь от руководства — 10 % респондентов.

Россияне также рассказали, сколько времени им требуется для того, чтобы понять свои рабочие задачи на новом месте работы. 52 % опрошенных все становится понятно в течение

недели, 25 % требуется месяц, в то время как 12 % достаточно одного дня, 11 % россиян привыкают к новым обязанностям в течение всего испытательного срока.

33 % респондентов убеждены, что профессионалам с накопленным опытом работы легче адаптироваться на новом месте работы. 31 % опрошенных заявили, что все зависит от того, как коллектив принимает нового сотрудника. Открытым, позитивным людям проще влиться в новый коллектив, так считает 31 % россиян.

При этом у 45 % россиян не возникает сложностей с адаптацией на новом месте работы, 47 % заявили, что имеют разный опыт — все зависит от компании, в то время как 8 % опрошенных всегда сложно адаптируются в новом коллективе.

По материалам:
https://rostrud.gov.ru/press_center

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО
для КАДРОВИКА**Прокопов Ф. Т.**, д-р экон. наук, профессор кафедры
теории и практики взаимодействия бизнеса и власти,
председатель Комиссии по профессиональным стандартам,
вице-президент РСПП, член Правления РСПП**Кузнецов Д. Л.**, доктор делового администрирования (DBA),
ординарный профессор НИУ ВШЭ, директор Высшей школы
юриспруденции и администрирования НИУ ВШЭ, заместитель
председателя Экспертного совета по дополнительному
профессиональному образованию и корпоративному
обучению, дополнительному образованию взрослых при
Комитете по образованию и науке Государственной Думы РФ,
эксперт Минтруда России, лауреат конкурса правительства
Москвы в области науки и образовательных технологий**Маврин С. П.**, д-р юрид. наук, профессор, заслуженный
юрист РФ, заслуженный деятель науки РФ, заместитель
председателя КС РФ от Совета Федерации**Скачкова Г. С.**, д-р юрид. наук, профессор, зав. сектором
трудового права и права социального обеспечения
Института государства и права РАНКАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
(управление персоналом)**Митрофанова Е. А.**, д-р экон. наук, зам. главного
редактора, профессор кафедры управления
персоналом, ГУУ**Коновалова В. Г.**, канд. экон. наук, зам. главного
редактора, доцент, зам. зав. кафедрой управления
персоналом, ГУУ**Новиков В. Г.**, д-р экон. наук, д-р соц. наук, проф.,
член-корреспондент РАН, научный руководитель
ФГБОУ ДПО РАКО АПК**Тихонова Е. В.**, д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления, ГУУ**Красовский Ю. Д.**, д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления, ГУУ**Турчинов А. И.**, д-р соц. наук, профессор, заслуженный
деятель науки РФ, почетный работник высшего
профессионального образования РФ, генеральный
директор Национального союза «Управление персоналом»,
советник ректората, ГУУ**Гагаринская Г. П.**, д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой экономики и управления организацией,
СамГТУ**Генкин Б. М.**, д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой управления трудовыми и социальными
процессами, Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет**Сороко А. В.**, д-р экон. наук, директор Департамента
государственной службы и кадров
Правительства Российской Федерации**Эсаулова И. А.**, д-р экон. наук, профессор
кафедры менеджмента и маркетинга,
Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**Катульский Е. Д.**, д-р экон. наук, профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
профессор кафедры экономики и управления народным
хозяйством, НАЧОУ ВПО СГА
(Современная гуманитарная академия)**Свистанов В. М.**, д-р экон. наук, профессор,
проректор, ГУУ**Одегов Ю. Г.**, д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой
управления человеческими ресурсами, РЭА
им. Г. В. Плеханова**Резник С. Д.**, д-р экон. наук, профессор, директор
Института экономики и менеджмента, зав. кафедрой
«Менеджмент», Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства**Шаталова Н. И.**, д-р соц. наук, профессор,
зав. кафедрой управления персоналом и социологии,
Уральский государственный университет путей
связи

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Белицкая И. Я., кандидат юридических наук,
заместитель директора Высшей школы юриспруденции
и администрирования НИУ ВШЭ, научный руководитель
Института кадрового администрирования НИУ ВШЭ**Храмцовская Н. А.**, ведущий эксперт по управлению
документацией компании «Электронные Офисные
Системы», член Гильдии управляющих документацией,
член ARMA International

РЕКРУТИНГ для КАДРОВИКА

Долженкова Ю. В., д-р экон. наук, профессор кафедры
экономики труда и управления персоналом, Академия
труда и социальных отношений**Захаров Д. К.**, д-р экон. наук, профессор кафедры
управления персоналом, декан факультета магистерской
подготовки, ГУУ, лауреат премии Правительства РФ
в области образования**Малешин В. Г.**, член экспертных советов Национального
союза кадровиков, Ассоциации консультантов
по подбору персонала (АКПП), Клуба специалистов
по подбору персонала «СУПЕР», Клуба профессионалов
кадрового менеджмента, эксперт Национального центра
сертификации управляющих**Смирных Л. И.**, д-р экон. наук, председатель редсовета,
профессор кафедры экономики труда и народонаселения
экономического факультета, ГУ-ВШЭ**Фоминов Г. А.**, канд. экон. наук, зав. кафедрой кадрового
менеджмента, Институт экономики и управления
в промышленностиОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ
и НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ
для КАДРОВИКАПредседатель редсовета — **Горохов Б. А.**,
канд. юрид. наук, судья Верховного Суда РФ, председатель
судебного состава по трудовым и социальным делам
Судебной коллегии по гражданским делам**Журнал включен в Перечень рецензируемых научных
изданий, в которых должны быть опубликованы основные
научные результаты диссертаций на соискание ученой
степени кандидата наук, на соискание ученой степени
доктора наук, распоряжением Минобрнауки России
от 12 февраля 2019 г. № 21-р**

1 СЛОВО К ЧИТАТЕЛЯМ

Опрос «Работы России»: быстрее адаптироваться на новом месте работы россиянам помогает наставничество опытных коллег

1



ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

8 МЕСТО ДЛЯ ДИСКУССИЙ

Шувалова И. А.

Роль искусственного интеллекта при трудоустройстве: проблемы и перспективы использования

8

В статье рассматривается использование цифровых технологий при трудоустройстве. Анализируются перспективы внедрения искусственного интеллекта в сферу труда. Вносятся предложения по законодательному закреплению отдельных аспектов.

12 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Соколенко Н. Н.

К вопросу о квалификации работника и профессиональных стандартах

12

В статье анализируется состояние нормативно-правовой базы и ее реализация на рынке труда в сфере требований к квалификации работников и внедрения профессиональных стандартов, так как сегодня в Российской Федерации остро встал вопрос нехватки высококвалифицированной рабочей силы. Причем рынок труда востребовал специалистов как по традиционным профессиям, так и по принципиально новым, не имеющим отечественных аналогов. Поэтому необходимость создания и внедрения в практику новых, более эффективных и надежных подходов и методов действия и регулирования в данной области очевидна. Одним из таких методов, способных разрешить назревшую проблему, является создание эффективной системы критериев, предъявляемых к квалификации работника, и профессиональных стандартов.

Барбашова Т. П., Майстренко А. Г., Прасолов Б. В.

Производительность труда и дискриминация в трудовом праве

20

В работе сделана попытка соотнести правовые понятия «производительность труда» и «дискриминация», внесены предложения по устранению нарушений прав работников.

27 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Новикова Ю. А.

К вопросу об отзыве работника из отпуска

27

В статье анализируются содержание категории «отзыв из отпуска», порядок и сроки отзыва, делается вывод о правовых последствиях отказа работника от выхода на работу при отзыве из отпуска, денежных суммах, причитающихся работнику при отзыве из отпуска.

35 ТЕМА НОМЕРА: НАСТАВНИЧЕСТВО

Погодина И. В., Кислина А. А.

Наставничество: понятие, формы, эффективность для современных организаций

35

В наши дни наставничество становится все более популярным и востребованным способом обучения работников, создающим благоприятную среду для совместного роста, успеха организации в целом, адаптации нового сотрудника, дальнейшего продвижения по карьерной лестнице. В статье анализируется содержание понятия «наставничество», указываются причины его популяризации в корпоративной культуре, отмечается важность роли наставника. Выводы авторов подтверждаются отечественными и зарубежными исследованиями. Раскрываются техники и формы наставничества, этапы развития наставнических отношений, характеристики, присущие образу наставника, практика внедрения такого обучения, его положительные стороны и указываются причины, по которым наставничество может «не работать». В заключение делается вывод о том, что эффективность наставничества зависит как от вовлеченности наставника и наставляемого в общее дело, их готовности к сотрудничеству, так и от политики организации и поддержки руководства.

41 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Серова А. В.

Роль судебных решений в повышении качества трудовой жизни платформенных работников

41

Признание в судебном порядке отношений, возникших между платформенным работником и цифровой трудовой платформой, является одним из способов повышения качества трудовой жизни такой группы граждан. Приобретая правовой статус работника, они попадают под защиту трудового права. В статье приводятся и анализируются примеры судебных решений, принятых в Великобритании и Казахстане, делается вывод о формировании общемировой тенденции по признанию платформенных работников в качестве работающих по трудовому договору. В России данный способ не может быть эффективно реализован ввиду отсутствия должных экономических и правовых условий.

47 ОПЫТ СТРАН СНГ

Березюк Л. А.

Единство, дифференциация и индивидуализация в правовом регулировании рабочего времени

47

Статья посвящена вопросу обеспечения гибкости в правовом регулировании рабочего времени посредством учета единства, дифференциации и индивидуализации норм законодательства о труде. Автором обосновывается вывод о том, что гибкость законодательства о труде требует значительного количества усилий по обеспечению прав и законных интересов работников при осуществлении трудовой деятельности, а также предлагаются направления совершенствования отдельных норм трудового законодательства.



КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

61 ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Павловская О. Ю.

Деятельность работодателей по реализации политики занятости

61

В статье освещены вопросы содействия работодателей занятости населения. В их числе: участие в мероприятиях по организации и проведению общественных работ; создание

условий для профессионального образования, обучения и дополнительного профессионального образования работников, включая женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; соблюдение квот по трудоустройству инвалидов. Автором проанализированы проблемы правоприменительной практики, которые дают основания полагать, что негативные тенденции правоприменения действующих норм в сфере рассматриваемых отношений сохраняются. Особенно это касается применения норм о квотировании рабочих мест. Особое внимание уделено новеллам законодательства в сфере рассматриваемых отношений.

67 ТЕМА НОМЕРА: НАСТАВНИЧЕСТВО

Борисова Т. Ю.

Менторинг как эффективный инструмент развития наставников на предприятии 67

В статье рассмотрены преимущества использования менторинга как эффективного инструмента развития наставников на промышленном предприятии, даны понятия наставничества и менторинга, описаны ключевые различия между менторингом и наставничеством, сформулированы цели и задачи системы наставничества, а также раскрыта взаимосвязь повышения эффективности системы наставничества через включение в нее ментора для наставников. Эмпирической базой послужил личный опыт автора по внедрению и совершенствованию системы наставничества на предприятии, участия в проекте интеллектуального волонтерства «Лидеры учат лидеров», а также результаты опроса работников АО «СПК», осуществляющих функцию наставников.

79 РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Скачкова Г. С.

Российский рынок труда и трудовые мигранты 79

В статье изложены некоторые вопросы, возникающие при применении труда мигрантов, с помощью которых многие страны решают проблемы в экономической сфере, представлены данные МОТ о миграционной ситуации в мире. Показано, как чаще всего решается проблема нехватки персонала и рабочих мест на практике, каков вклад трудовых мигрантов в развитие экономики принимающих стран. Рассматриваются наиболее важные последние изменения в законодательстве Российской Федерации, касающиеся правового статуса трудовых мигрантов, направленные на защиту национального рынка труда с соблюдением прав и обязанностей его участников, в том числе трудовых мигрантов. Обращается внимание на необходимость правомерного поведения трудовых мигрантов на российском рынке труда с обязательным соблюдением норм национального трудового законодательства.

Лобанова Н. А., Баранова А. Ф.

Современные особенности образовательного уровня и занятости населения Волгоградской области 93

Рассматриваются современные тенденции развития системы высшего профессионального образования Волгоградской области. Выявляются закономерности его развития, выражающиеся в изменении численности образовательных учреждений и количества обучающихся в них студентов. Описывается состав населения по уровню образования, и рассматривается его влияние на степень занятости населения в регионе.

97 СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Гусев А. Ю., Батусова Е. С.

К вопросу о кодификации законодательства в сфере социального обеспечения: в помощь кадровику 97

В России и странах ЕАЭС существуют две основные модели правового регулирования социальной защиты. В России, Армении и Азербайджане социальное законодательство не кодифицировано. В то время как в Республике Казахстан и Туркмении приняты и действуют социальный кодекс и кодекс защиты населения. Можно утверждать о наличии тенденции, направленной на систематизацию социального законодательства, что позволяет решить большинство проблем в сфере правового регулирования социальной защиты, в том числе и в сфере деятельности кадровых подразделений работодателя.

Для оптимизации правового регулирования требуется разработка социального кодекса, где в том числе будут систематизированы все виды социального обеспечения и четко определен правовой статус работодателя в этой сфере. Опираясь на положительный законодательный и правоприменительный опыт рассматриваемых стран ЕАЭС, работодатели уже сейчас могут выстраивать кадровую политику, нацеленную на снижение социальных рисков.



КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

105 КАДРОВИК ОФОРМЛЯЕТ

Ульянцева С. Э., Доронина Л. А.

Письмо-отказ по итогам собеседования

105

В статье рассмотрено, как составить письмо-отказ соискателю.

109 ТЕМА НОМЕРА: НАСТАВНИЧЕСТВО

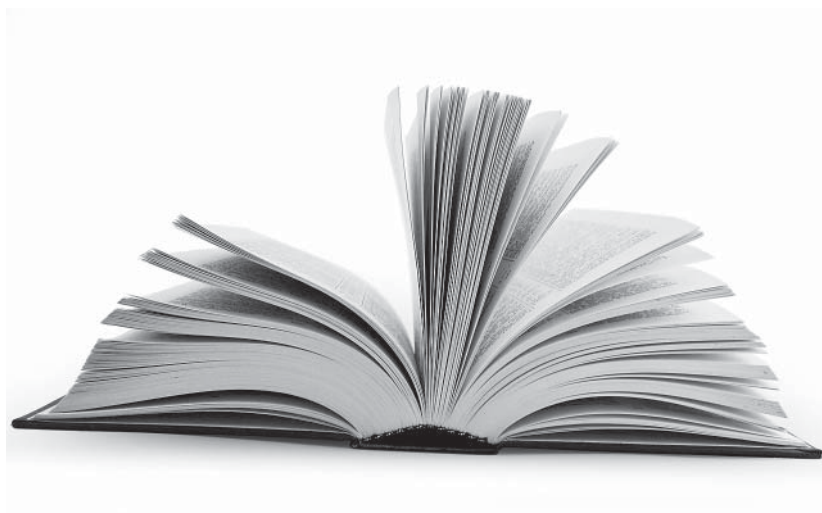
Форма наставничества

109

Приводится фрагмент из письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися).

**Приглашаем авторов к сотрудничеству.
Статьи публикуются на безгонорарной основе**

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА



УДК 331.5

Роль искусственного интеллекта при трудоустройстве: проблемы и перспективы использования

The role of artificial intelligence in employment: problems and prospects of use

Шувалова Ирина Александровна,
преподаватель
кафедры гражданско-
правовых дисциплин,
МФЮА,
115191, г. Москва,
ул. Серпуховский вал,
д. 17, корп. 1
E-mail: i9067013366@
yandex.ru

В статье рассматривается использование цифровых технологий при трудоустройстве. Анализируются перспективы внедрения искусственного интеллекта в сферу труда. Вносятся предложения по законодательному закреплению отдельных аспектов.

Ключевые слова: искусственный интеллект, цифровые технологии, трудоустройство, работодатель.

The article discusses the use of digital technologies in employment. The prospects for the introduction of artificial intelligence in the field of labor are analyzed. Proposals are being made for the legislative consolidation of certain aspects.

Keywords: artificial intelligence, digital technologies, employment, employer.

Искусственный интеллект, возникший в пятидесятых годах предыдущего столетия, на современном этапе находится на стадии стремительного развития. В связи с принятием Указа Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» одной из целей является цифровая трансформация общества, что, безусловно, оказывает влияние и на трудовые отношения. Возникшая пандемия в 2020 г. «перевела» многих работников на дистанционную работу, работодатели стали использовать цифровые технологии при приеме на работу граждан. Но, несмотря на достаточное использование искусственного интеллекта в

сфере труда, многие вопросы остались неразрешенными. В частности, отсутствует его нормативное закрепление в данной области. Применение информационных технологий при трудоустройстве также законодательно не урегулировано. Все это требует изучения всех аспектов исследуемой категории и внесения предложений по совершенствованию законодательства.

Поиск работников

Как показывает практика, основные трудности у работодателя возникают в период поиска работников. Многие лица, ищущие работу, не в полной мере знакомятся с описанием вакансий, в связи с чем приходится тратить большое

количество времени на изучение всех полученных резюме. Положительным аспектом на данном этапе является внедрение искусственного интеллекта, который отберет подходящие резюме, обзвонит кандидатов и задаст необходимые вопросы.

Для проверки знаний кандидатов также применяется тестовое задание, на основании которого работодатель сможет сделать вывод о компетентности гражданина. На обработку результатов программой значительно снижается время.

VCV — цифровой рекрутер, занимающийся предварительным отбором кандидатов. Среди российских разработок также следует выделить робота-рекрутера Веру. Технологии позволяют провести видеопроверку с любого места и в удобное время, учитывать достоверность ответов и внешний вид претендента, сравнить кандидатов, которые ранее проходили собеседование.

Очевидно, что применение цифровых технологий является безусловным преимуществом, поскольку позволяет на начальном этапе выявить неподходящих работников и сократить время на интервью.

По нашему мнению, вызывает сомнения объективность оценки роботов на видеопроверку навыков претендентов. Полагаем, в данном контексте достоверными могут быть только результаты тестирования, обработанные искусственным интеллектом.

Цифровые технологии также используются для поиска и подбора работы в центрах занятости населения.

Значимым аспектом, на наш взгляд, является возможность гра-

жданина использовать искусственный интеллект при самостоятельном поиске работы. Программа оказывает содействие в составлении резюме, после чего сопоставляет данные с подходящими вакансиями, что повышает эффективность трудоустройства и подбора работников.

Полагаем, внедрение искусственного интеллекта в сфере труда уменьшит затраты работодателя на обучение работников, минимизирует неблагоприятные последствия для них при выполнении трудовых функций в опасных условиях труда, повысит контроль за качеством выполняемой работы, сэкономит время при трудоустройстве, что положительно скажется на производительности труда. Китайский предприниматель Джек Ма, основатель компании Alibaba, вообще предложил сократить рабочее время работников до 4 часов в день и трех дней в неделю в будущем за счет того, что всю рутинную работу будет выполнять робот [1].

Новые технологии вытеснят работников

Вместе с тем широкое применение цифровых технологий может вытеснить некоторые профессии на рынке труда, появится конкуренция между работниками и роботами, поскольку последние не нуждаются в социальных гарантиях, предусмотренных ТК РФ, и могут осуществлять свои функции быстрее и менее затратно. Это приведет к росту безработицы, уровень которой только начал опускаться после пандемии*.

Исследовали, занимающиеся данной проблемой, опасаются, что

VCV — цифровой рекрутер, занимающийся предварительным отбором кандидатов.

* Уровень безработицы в России по данным Росстата (по годам): 2020 г. — 5,8 %; 2021 г. — 4,8; 2022 г. — 3,9 %.

Цифровые технологии также используются для поиска и подбора работы в центрах занятости населения.

искусственный интеллект сможет заменить работников, а это лишит многих граждан источника дохода. Так, Н. Н. Бондарева высказывала мнение, что использование роботизации приведет к полному производству без человеческого труда, в результате чего можно спрогнозировать технологическую безработицу, достигающую 50 % [2, с. 53].

А. Зотин полагает, что увеличение роботизации приведет к тому, что всю работу станут делать роботы, а большинству граждан придется сидеть на пособии [3]. Схожая позиция содержится в трудах Р. И. Акьюлова, который указывал, что за счет новых технологий проблема занятости станет более масштабной. В качестве положительного аспекта он назвал расширение сферы услуг для потребителей, где рутинную работу будет выполнять искусственный интеллект [4, с. 93].

По мнению И. А. Филиповой, уже в ближайшем будущем новые технологии вытеснят работников, исчезнут целые группы профессий, что окажет существенное влияние на занятость населения [5, с. 45].

В странах Европы и США, по данным Financial Times, также отмечают, что последние достижения в области искусственного интеллекта могут привести к автоматизации четверти рабочих мест на рынке труда. Цифровые технологии могут оказывать помощь в заполнении налоговых деклараций, проводить оценку в сложных страховых случаях и т.д. При вынесении судебных постановлений, проверке статуса пациента в реанимации и другом применять искусственный разум пока отказались [6].

По нашему мнению, искусственный интеллект в любом случае нельзя признать субъектом трудо-

вого права. Цифровые технологии скорее должны оказывать помощь в области трудовых отношений, при трудоустройстве. Здесь согласимся с П. П. Барановым, который указывал, что «главным принципом правового регулирования должен быть несомненный приоритет прав человека и их защита в сфере использования искусственного интеллекта» [7, с. 42].

Необходимость законодательного закрепления использования искусственного интеллекта

Безусловно, применение цифровых технологий в сфере труда должно быть закреплено на законодательном уровне. Первый закон, обязывающий работодателя предупреждать о применении искусственного интеллекта на собеседовании, был принят в январе 2020 г. в штате Иллинойс, на территории Европейского союза подобные нормы носят рекомендательный характер [8, с. 74].

В Российской Федерации применение искусственного интеллекта в сфере труда законодательно не урегулировано. 10 октября 2019 г. в России была принята Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 г. (Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации»), в которой закреплено понятие данного термина.

В связи с развитием цифровых технологий на территории Российской Федерации, в том числе и в сфере труда, представляется необходимым создание нормативного правового акта, регулирующего все аспекты исследуемой категории. В частности, отдельным пунктом видится разработка положений по использованию искусственного ин-

теллекта на этапе трудоустройства, где целесообразно закрепить:

- понятийный аппарат категории «технологии искусственного интеллекта при трудоустройстве»;
- обязанность работодателя информировать претендентов на собеседовании об использовании искусственного интеллекта, его кратких характеристиках;
- получение от гражданина согласия на данное взаимодействие;
- возможность использования технологий искусственного интеллекта только при первоначальном отборе кандидатов.

Кроме того, использование искусственного интеллекта не должно противоречить гарантиям при приеме на работу, закрепленным в ст. 64 ТК РФ. В частности, не допускается использовать дискриминирующие вопросы на собеседовании.

Считаем, что неурегулированным остается также вопрос об отказе в приеме на работу, если собеседование проводилось с помощью технологий искусственного интеллекта. В соответствии с ч. 5 ст. 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Следовательно, работодателю необходимо будет составить аргументированный отказ, ссылаясь на заключение программы. Все это еще раз подчеркивает необходимость законодательного закрепления использования искусственного интеллекта при трудоустройстве.

Библиографический список

1. Джек Ма предложил работать по 12 часов в неделю // РБК. 29.08.2019

[Электронный ресурс]. — URL: <https://www.rbc.ru/business/29/08/2019/5d6779199a7947a91e6f50f0> (дата обращения: 01.05.2023).

2. Бондарева Н. Н. Состояние и перспективы развития роботизации: в мире и России // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). — 2016. — № 3. — С. 53.

3. Зотин А. Рабовладельческий строй. Как мы будем жить при суперкапитализме // Коммерсантъ [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3455179> (дата обращения: 10.05.2023).

4. Акъюлов Р. И. Современные технологии искусственного интеллекта и занятость населения: проблемы и перспективы регулирования // Вопросы управления. — 2019. — № 4 (59). — С. 93.

5. Филипова И. А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: научное издание. — НН: Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского, 2019. — С. 45.

6. Котов П. Искусственный интеллект повлияет на работу 300 млн человек в Европе и США — часть уволят, а у остальных откроется второе дыхание [Электронный ресурс]. — URL: <https://3dnews.ru/1084149/tolkov-evrope-i-ssha-lishitsya-raboti-izza-i-riskuyut-300-millionov-chelovek> (дата обращения: 13.05.2023).

7. Баранов П. П. Правовое регулирование робототехники и искусственного интеллекта в России: некоторые подходы к решению проблемы // Северо-Кавказский юридический вестник. — 2018. — № 1. — С. 42.

8. Щербакова О. В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». — 2021. — № 3. — С. 74.

Неурегулированным остается также вопрос об отказе в приеме на работу, если собеседование проводилось с помощью технологий искусственного интеллекта.

УДК 349.22

К вопросу о квалификации работника и профессиональных стандартах

To the issue of employee qualification and professional standards

Соколенко**Наталья****Николаевна,**

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
гражданского
процесса
и международного
права,
Кубанский
государственный
университет
E-mail: nat.
sokolenko2014@
yandex.ru

В статье анализируется состояние нормативно-правовой базы и ее реализация на рынке труда в сфере требований к квалификации работников и внедрения профессиональных стандартов, так как сегодня в Российской Федерации остро встал вопрос нехватки высококвалифицированной рабочей силы. Причем рынок труда востребовал специалистов как по традиционным профессиям, так и по принципиально новым, не имеющим отечественных аналогов. Поэтому необходимость создания и внедрения в практику новых, более эффективных и надежных подходов и методов действия и регулирования в данной области очевидна. Одним из таких методов, способных разрешить назревшую проблему, является создание эффективной системы критериев, предъявляемых к квалификации работника, и профессиональных стандартов.

Ключевые слова: государственная политика, квалификация, работник, профессиональный стандарт, рынок труда, образование.

The article analyzes the state of the regulatory framework and its implementation on the labor market in the field of requirements for the qualification of employees and the introduction of professional standards, since today in the Russian Federation the issue of a shortage of highly qualified labor has arisen. Moreover, the labor market demanded specialists both in traditional professions and in fundamentally new ones that have no domestic analogues. Therefore, the need to create and implement new more effective and reliable approaches and methods of action and regulation in the field is obvious. One of these methods that can solve the impending problem is the creation of an effective system of criteria for the qualification of an employee and professional standards.

Keywords: state policy, qualifications, employee, professional standard, labor market, education.

Вхождение России в число крупнейших экономик мира, создание в базовых отраслях высокотехнологичных предприятий, цифровизация национальной экономики и необходимость массового внедрения технологических инноваций

предъявляют новые требования к кадровому потенциалу страны, так как повышение производительности труда и обеспечение высоких темпов экономического роста невозможны без изменения качества рабочей силы. В связи с

этим квалификация работников, ее качественная характеристика и уровень играют существенную роль в достижении поставленных задач по формированию инновационной экономики России.

Подтверждением указанного являются и те нормативные правовые акты, которые были приняты за последнее время.

Нормативная база

Так, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р, подчеркивается, что эффективно функционирующий рынок требует качественных изменений в структуре рабочей силы, повышении производительности труда, поскольку научно-технический прогресс и развитие инновационных технологий требуют постоянного развития профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций наемных работников.

Для решения стратегической задачи государственной социально-экономической политики Российской Федерации — формирования конкурентоспособной институциональной среды — в Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года указывается на необходимость создания современной **национальной системы квалификаций (НСК)**, адекватной требованиям рынка труда и экономики [1].

Для совершенствования данных положений принята «Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года» (одобрена Национальным советом при

Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12.03.2021 № 51), которая призвана способствовать достижению национальных целей и реализации стратегических национальных приоритетов, определенных в указе Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Национальная система квалификаций (НСК) — это совокупность механизмов правового и институционального регулирования квалификации работников со стороны рынка труда и предложение квалификации со стороны образования и обучения [2].

Основное назначение НСК заключается в формировании такой модели рынка труда, при которой ценность работника определяется его реальной квалификацией, а не дипломом, что подтверждается и судебной практикой.

Так, КС РФ в постановлении от 14.11.2018 № 41-П указал, что *оценка соответствия выполняемой работе (занимаемой должности) лиц, занятых одинаковой профессиональной деятельностью (занимающих одинаковые должности), должна осуществляться с использованием одинаковых критериев, позволяющих принимать во внимание результаты профессиональной деятельности работников и их отношение к труду, их деловые качества, а не основываться исключительно на факте отсутствия у работника требуемого профессионального образования.*

В развитие этого положения был принят, на наш взгляд, «революционный» приказ Минтруда России от 21.12.2022 № 804н «Об утверждении перечня профессий, должностей, специальностей и наименований

Ценность работника определяется его реальной квалификацией, а не дипломом, что подтверждается и судебной практикой.

Сегодня,
в соответствии
с ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ,
под квалификацией
понимается уровень
знаний, умений,
профессиональных
навыков и опыта
работы работника.

квалификаций, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", и перечня профессий, должностей, специальностей, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников».

Здесь стоит заметить, что долгое время в трудовом законодательстве России отсутствовала дефиниция «квалификация». Вместе с тем от ее содержания и качественной оценки зависело и продолжает зависеть содержание трудового договора в части уточнения трудовой функции работника, его прав и обязанностей, размера оплаты труда. Кроме этого, квалификация работника является также предметом переговоров о работе и принятии различных кадровых решений по вопросам заключения трудового договора, результатов испытания, перевода на другую работу, повышения в должности, аттестации, увольнении [3].

Сегодня, в соответствии с ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ, **под квалификацией понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.** При этом

нельзя не отметить, что в п. 5 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержится несколько иное **понятие квалификации** — *это уровень знаний, умений, навыков, компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.* И здесь возникает вопрос, чем руководствоваться работодателю при приеме на работу молодого специалиста, так как у него как минимум не будет опыта работы. На наш взгляд, здесь имеется правовая неопределенность, требующая решения.

Еще один немаловажный момент, связанный с понятием квалификации, заключается в его частичном совпадении с понятием «деловые качества работника», используемым в ТК РФ, но определяемым фактически только в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, как «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)».

Очевидно, что эти понятия не тождественны, но тогда в чем их отличия?

По мнению ученых, понятие квалификации должно раскрываться через слово «готовность» к выполнению работы, которая является результатом полученного образования и практического опыта работы, а деловые качества — через слово «способность», которая



зависит от личностных качеств человека. Например, предлагается к ним относить доброжелательность, организованность, коммуникабельность, общительность, терпимость и др. [3, с. 36–39]. Представляется, что с этим стоит согласиться, в отличие от мнения Верховного Суда РФ, который полагает, как указано выше, что личностные качества работника — это, например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли.

В настоящее время профессиональное образование в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» определено в качестве критерия отнесения профессий рабочих и должностей служащих к различным профессиональным

квалификационным группам (ПКГ). В свою очередь, «**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** — это группы профессий рабочих и должностей служащих государственных и муниципальных учреждений, объединенные по сферам деятельности и с учетом уровня квалификации таких работников (ч. 6 ст. 144 ТК РФ).

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) (которые формируются с учетом вида экономической деятельности) выглядят следующим образом:

- 1) должности, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности, требующие наличия высшего профессионального образования;
- 2) должности, требующие наличия высшего профессионального образования;
- 3) профессии и должности, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

Стандарты признаны «настроить» систему образования под требования рынка труда.

4) профессии и должности, которые не требуют наличия профессионального образования [4].

При этом характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, содержится в профессиональном стандарте. Задачи по формированию профессиональных стандартов и выработке единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров были поставлены указами Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Из норм ТК следует, что **профессиональный стандарт — это характеристика уровня** знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, необходимого ему для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч. 2 ст. 195.1). Они весьма популярны в странах англосаксонского мира, где доступ к профессиональной деятельности на рынке труда традиционно обеспечивается путем *сертификации со стороны профессиональных сообществ*.

В современной России они также призваны заменить романо-германскую модель (доступ к рынку труда на основе полученного профессионального образования) на англосаксонскую, предполагающую наличие «двух ключей» — *образования и успешно пройденной профессиональной сертификации*. Кроме того, профессиональные стандарты

в России призваны постепенно заменить устаревшие квалификационные справочники, разработанные еще в 1960–1970-х гг. По сути, это новый принцип нормирования труда, представляющий любую работу как множество измеримых операций, правильная расстановка которых в производственном процессе позволяет повысить его эффективность [5]. Также они должны применяться и в сфере образования, создавая основу для разработки программ профессиональной подготовки и более эффективных методов оценивания и аттестации результатов профессионального обучения. На что указывает Постановление Правительства РФ от 12.04.2019 № 434 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации». Поскольку за последние годы рынок труда сильно модифицировался: появились новые отрасли, специальности, выросли требования к квалификации работников. Специалистов не хватает, а выпускники долгое время не могут найти работу. Одна из причин — разрыв между требованиями работодателей и уровнем профподготовки. Стандарты призваны «**настроить систему образования под требования рынка труда**» [6].

Помимо этого, Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года закрепляет положение о том, что в числе прочих мероприятий (создание национальной системы квалификаций, системы оценки профессиональных качеств работника) системы профессиональных

стандартов смогут обеспечить достойное развитие гибкого эффективного рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Четыре ключевые функции

Для реализации перечисленного выше Указом Президента РФ от 16.04.2014 № 249 создан *Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (НСПК)*, который призван объединить усилия бизнеса, органов исполнительной власти и профессиональных союзов по формированию профессиональных стандартов, их последующей трансформации в *федеральные государственные образовательные стандарты*, проведению независимой оценки квалификации.

Исходя из этого, в рамках российской Национальной системы квалификаций профессиональные стандарты выполняют четыре ключевые функции:

1) они служат основой для разработки образовательных стандартов, в том числе федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС);

2) описывают виды деятельности и их характеристики, необходимые для выполнения трудовой функции умения и знания, а также предлагают перечни трудовых действий;

3) определяют требования к квалификации работников, которые в ряде случаев носят обязательный характер и невыполнение которых может повлечь административную ответственность работодателя как юридического лица, а также уполномоченных должностных лиц;

4) служат основой для организации и проведения независимой оценки квалификации работников.

В соответствии со ст. 195.2 ТК РФ было принято Постановление Правительства РФ от 10.04.2023 № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов» (вместе с «Правилами разработки и утверждения профессиональных стандартов», которое предусматривает возможность разработки проектов профессиональных стандартов работодателями и их объединениями, профессиональными сообществами, научными, образовательными, саморегулируемыми и иными некоммерческими организациями, в том числе за счет собственных средств разработчика).

При этом сбор и анализ информации, необходимой для разработки проектов профессиональных стандартов, а также для актуализации утвержденных профессиональных стандартов, осуществляются за счет средств федерального бюджета в соответствии с утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации перечнем профессиональных стандартов, сформированным с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета, федеральными государственными учреждениями, подведомственными министерству. Координацию разработки профессиональных стандартов и их утверждение осуществляет Министерство труда и социальной защиты РФ.

Особенности разработки профессионального стандарта

Рассматривая данный вопрос, нужно иметь в виду, что профессио-

Порядок применения профессиональных стандартов регламентируется ст. 195.3 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ, лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках (ЕКС и ЕТКС).

нальный стандарт разрабатывается не на определенную должность, а на вид профессиональной деятельности, под которой понимается совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкие характер, результаты и условия труда (п. 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утв. приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н).

Например, **обобщенная трудовая функция:** организация и осуществление криминалистической деятельности, связанной с проведением следственных и иных процессуальных действий с целью предварительного расследования преступлений, которая состоит из следующих трудовых функций: криминалистическое сопровождение производства предварительного расследования (производство предварительного расследования); выполнение отдельных функций процессуального контроля преступлений; дополнительная профессиональная подготовка сотрудников, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений (приказ Минтруда России от 23.03.2015 № 183н «Об утверждении профессионального стандарта "Следователь-криминалист"»).

По различным экспертным подсчетам, занятие от четверти до трети всех ныне существующих должностей предполагает соответствие работника обязательным требованиям к квалификации, предусмотренным в профессиональном стандарте. Количество профессиональных стандартов сегодня приближается к 2000. (В сфере юриспруденции, кроме указанного выше, это приказы Минтруда России от 16.09.2021 № 637н «Об утверждении профессионального стандарта "Спе-

циалист по конкурентному праву"»; от 10.09.2019 № 611н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по операциям с недвижимостью"»; от 08.08.2022 № 472н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере предупреждения коррупционных правонарушений"».)

Порядок применения профессиональных стандартов регламентируется ст. 195.3 ТК РФ. Согласно ч. 1 данной статьи, требования профессиональных стандартов обязательны для применения работодателем в части квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами. Например, согласно ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ, лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках (ЕКС и ЕТКС) или соответствующим положениям профессиональных стандартов, а в силу ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, названным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам и т. д.

Кроме этого, в абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ определено, что если профессия или должность работника связана с предоставлением льгот и компенсаций либо для работы на этой должности есть ограничения,

то требования к такой профессии или должности должны соответствовать требованиям, установленным квалификационным справочником или профессиональным стандартом. То есть указывать эти должности в трудовом договоре нужно так, как они определены в квалификационном справочнике или профстандарте.

При этом характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, но обязательность их применения не установлена в соответствии с ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ).

Нельзя не обратить внимания, на то, что вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников, если уровень образования или стаж работы не соответствует требованиям профстандарта, так как уволить работника работодатель имеет право только после проведения аттестации, если будет установлено, что он не соответствует занимаемой должности. Эта позиция была высказана Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 22.04.2016 № 14-3/В-381. Ее поддержал и Конституционный Суд РФ отметив, что как цель введения профессиональных стандартов, в частности, в сфере образования, так и их предназначение в механизме правового регулирования не предполагают увольнения с работы лиц,

не соответствующих в полной мере квалификационным требованиям к образованию, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности (постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И. В. Серегиной»).

Подводя итог, хочется надеяться, что создание национальной системы квалификаций, систем оценки профессиональных качеств работника и профессиональных стандартов позволит повысить результативность работников за счет развития их навыков и решить проблему кадрового дефицита.

Библиографический список

1. <http://www.economy.gov.ru>.
2. Кудряшова С. Н. Национальная система квалификаций как инструмент государственной политики на рынке труда // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 2. — С. 24–26.
3. Новикова Н. В. Квалификация работника: понятие, значение для трудовых отношений, независимая оценка // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 4. — С. 36–39.
4. Митрофанова О. И. Профессиональные стандарты: учебно-практическое пособие / Отв. ред. Д. Л. Кузнецов. — М.: КОНТРАКТ, 2017. — 136 с.
5. Кузнецов Д. Л. Применение профессиональных стандартов и независимая оценка квалификации: будущее юридической профессии // Закон. — 2021. — № 5. — С. 125–133.
6. Панина Д. Ю. Выгоды и трудности перехода на профстандарты // Руководитель бюджетной организации. — 2014. — № 12. — С. 12–19.

УДК 349.22

Производительность труда и дискриминация в трудовом праве

Labor productivity and discrimination in labor law

**Барбашова
Татьяна Павловна,**

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
гражданско-
правовых дисциплин
юридического
факультета,
РГУ нефти и газа
(НИУ)
им. И. М. Губкина

**Майстренко Анна
Григорьевна,**

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
гражданского
и предпринимательского права
международно-
правового
факультета,
Академия
внешней торговли

**Прасолов Борис
Владимирович,**

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
гражданско-
правовых дисциплин
юридического
факультета,
РГУ нефти и газа
(НИУ)
им. И. М. Губкина

В работе сделана попытка соотнести правовые понятия «производительность труда» и «дискриминация», внесены предложения по устранению нарушений прав работников.

Ключевые слова: правовое понятие, производительность труда, дискриминация, юридически значимые обстоятельства.

The paper attempts to correlate the legal concepts of "labor productivity" and "discrimination", proposals are made to eliminate violations of workers' rights.

Keywords: legal concept, labor productivity, discrimination, legally significant circumstances.

Всяк суетится, лжет за двух,
И всюду меркантильный дух.

А. С. Пушкин

Правовые понятия

Правовые понятия бывают нескольких категорий [1]. Производительность труда относится к третьей категории правовых понятий, так как в законодательстве не применяется, следовательно, правоприменители самостоятельно наполняют его юридически значимыми обстоятельствами (далее — ЮЗО). Экономисты определяли производительность труда как его эффективность в процессе производства, измеряемую количеством времени, затраченного на производство единица продукции, или количеством продукции, произведенной в единицу времени [2]. Данное определение не утратило своей актуальности. Однако оно не может стать правовым понятием. До его включения

в содержание законодательства ЮЗО данного понятия будут определять субъекты трудового права. Современные реалии позволяют, в нашем понимании, сделать вывод о том, что единственным субъектом, определяющим судьбу правовых понятий третьей категории, является работодатель в лице полномочных представителей. Работодатель не всегда выступает собственником организации, но призван осуществлять деятельность в ее интересах. Материальные интересы стали главенствующими в применении правовых понятий, в том числе «производительность труда».

Видимо, ЮЗО производительности труда и призваны определять полученные субъектами трудового права материальные выгоды.

Иными словами, правовое понятие «производительность труда» для работодателя и собственника должно иметь денежное выражение. В связи с этим универсальным ЮЗО, определяющим данное понятие, может быть признано денежное выражение результатов труда. Чем выше стоимость результатов труда, тем эффективнее он в глазах работодателя и собственника. Данное ЮЗО может быть включено в понятие производительности труда для всех видов трудовой деятельности. Полученные результаты труда работодатель и собственник используют по собственному усмотрению. Производительность труда как экономическая выгода становится определенной после денежного выражения. Правовое понятие, на наш взгляд, не может быть ограничено исключительно денежной оценкой результатов труда. Распределение полученных денежных средств с целью обеспечения равенства прав и интересов участников трудовой деятельности должно происходить с соблюдением требований законодательства, включая цели и задачи, а также принципы трудового права, закрепленные в ст. 1, 2 ТК РФ. Вспомним, что и в Евангелие говорится о плате, удержанной у работников.

Сказанное, полагаем, позволяет сделать вывод о том, что в правовое понятие «производительность труда» необходимо включать в качестве ЮЗО соблюдение равенства прав и интересов участников трудовой деятельности при распределении ее результатов. Монополия работодателя и собственника не позволяет наполнить рассматриваемое понятие перечисленными ЮЗО. Поэтому, на наш взгляд, в данное понятие в качестве ЮЗО необходимо включать условия участия работников в лице

полномочных представителей в его применении.

Таким образом, в нашем понимании, правовое понятие «производительность труда» должно включать три универсальных ЮЗО: 1) денежное выражение результатов труда; 2) соблюдение равенства прав и интересов участников трудовой деятельности при распределении полученных средств; 3) условия участия полномочных представителей работников в распределении полученных от трудовой деятельности средств. В таком виде рассматриваемое понятие применимо ко всем видам труда.

Содержание понятия «дискриминация»

Нельзя не заметить, что применение данного понятия работодателем и собственником приводит к появлению новых видов дискриминации.

В связи с этим в ст. 3 ТК РФ исчерпывающим образом определены факторы дифференциации, позволяющие в правовом режиме устанавливать различия в регламентации трудовой деятельности. Установление различий иного порядка, противоречащих ст. 3 ТК РФ, следует признавать дискриминацией. То есть факторы дискриминации не могут быть определены исчерпывающим образом. В законодательстве дан примерный перечень факторов дискриминации (ст. 3, 64 ТК РФ).

Следовательно, на наш взгляд, дискриминация относится ко второй категории правовых понятий, которая используется в законодательстве, но не имеет точного легального определения. Данные понятия практически не применяются субъектами трудового права. Работодатель, да и собственник никогда не признаются в том, что

В законодательстве дан примерный перечень факторов дискриминации (ст. 3, 64 ТК РФ).

Нарушение трудовых прав конкретного субъекта ставит его в неравное положение с лицами, права которых не нарушены.

их действия имеют дискриминационный характер. В свою очередь, у работников, их полномочных представителей просто не хватает сил, чтобы добиваться в государственных органах обвинения работодателей и собственников в совершении дискриминационных действий.

Остается нам попытаться определить дискриминацию через ЮЗО, а также рассмотреть ее отдельные виды при применении понятия «производительность труда». Очевидно, что дискриминация является нарушением законодательства.

Полагаем, что любые нарушения законодательства, в том числе и при применении понятия «производительность труда», могут быть признаны полномочным органом дискриминацией при наличии соответствующего обращения субъекта трудового права. Действительно, нарушение трудовых прав конкретного субъекта ставит его в неравное положение с лицами, права которых не нарушены. В связи с этим, полагаем, в качестве ЮЗО понятие «дискриминация» должно включать в себя заявление конкретного субъекта о его дискриминации в сравнении с другими лицами при нарушении закрепленных за ним в правовых актах трудовых прав. Однако понятие «дискриминация», по нашему мнению, шире, чем нарушение конкретных трудовых прав.

Нарушение трудовых прав сопровождается изданием правоприменительного акта работодателем. Тогда как дискриминация может состояться и при бездействии работодателя [3]. Поясним сказанное типичными примерами. Работодатель может своим актом лишить работника премии, в частности, за низкую производительность труда. В акте о лишении премии

должны быть указаны основания для принятия данного решения. Лишенный премии вправе требовать признания акта о лишении премии дискриминационным в сравнении с работниками, получившими премиальное вознаграждение, нарушающим его трудовые права. То есть нарушение трудовых прав в подобной ситуации может быть признано дискриминацией. Однако возможен вариант, когда работника просто не включили в приказ о премировании. Иными словами, локальный акт о премировании его не касается. В силу чего он не может его оспаривать. Приказ о лишении премий также не издавался. Выходит, и обжаловать не получившему премию нечего. Однако отказ от включения в приказ о премировании, в том числе за низкую производительность труда, не должен быть обусловлен дискриминационными факторами. В связи с этим заинтересованный в получении премии работник вправе требовать признания бездействия работодателя дискриминационным по сравнению с работниками, получившими премию. Следовательно, еще одним ЮЗО, определяющим понятие «дискриминация», может стать заявление о дискриминации бездействием работодателя.

Дискриминация и дифференциация

Дискриминация в отличие от дифференциации не имеет четких границ. В нашем понимании, факторы дифференциации определяются в законодательстве исчерпывающим образом. Факторы дискриминации перечислить невозможно. Хотя при употреблении понятия «дискриминация», по нашему мнению, должны быть указаны факторы, которые не являются дифференци-

ацией. Дифференциация исключает дискриминацию, в свою очередь, дискриминация исключает дифференциацию. Видимо, в качестве дискриминационного может быть назван любой фактор, который не входит в понятие дифференциации. Например, отсутствие правовых оснований при совершении действий и (или) бездействия работодателя может признаваться фактором дискриминации. При наличии спора по поводу дискриминации или дифференциации бремя доказывания следует распределять следующим образом.

Работодатель должен доказывать использование факторов дифференциации. При отсутствии доказательств, подтверждающих дифференциацию, достоверным и достаточным доказательством дискриминации должно стать указание субъекта трудового права на любой фактор, который не охвачен понятием «дифференциация». Таким образом, фактор дискриминации может быть признан одним из ЮЗО, определяющим данное правовое понятие. Сказанное, полагаем, позволяет сделать вывод о том, что правовое понятие «дискриминация» должно включать в себя следующие ЮЗО:

- 1) заявление субъекта трудового права о дискриминации в виде нарушения его прав, гарантированных законодательством и предоставленных другим лицам;
- 2) заявление заинтересованного лица о дискриминации бездействием, повлекшим лишение возможностей, предоставленных другим лицам;
- 3) отсутствие факторов дифференциации, наличие которых должен доказать работодатель, и наличие факторов дискриминации,

не охваченных понятием «дифференциация».

Нам остается определить правовые последствия применения понятия «производительность труда». На наш взгляд, это позволяет сделать вывод о том, что данное понятие используется в качестве объективного фактора дифференциации. Отсутствие таких доказательств может стать основанием для признания дискриминацией используемого без рассмотренных ЮЗО понятия «производительность труда». Следовательно, использование производительности труда в качестве правового понятия может приводить к дифференциации при доказанности перечисленных ЮЗО или дискриминации, когда хотя бы одно из них не подтверждено совокупностью относимых, допустимых, достоверных и достаточных доказательств.

В настоящее время перечисленные ЮЗО никто не проверяет, что нам позволяет сделать вывод о том, что «производительность труда» используют в качестве фактора дискриминации. Принято считать, что факторы дискриминации имеют исключительно субъективный характер. С таким выводом сложно согласиться.

Полагаем, что в современных условиях необходимо избавляться именно от объективных факторов дискриминации. Отказ в признании объективных факторов дискриминации приводит к массовому нарушению трудовых прав, на которые закрыты глаза научного сообщества, а тем более правоприменителей, которым невыгодно обременять себя новыми понятиями, сулящими материальные потери. Думается, и производительность труда сейчас используют в качестве объективного

Работодатель может своим актом лишить работника премии, в частности, за низкую производительность труда.

**Работодатель
должен доказывать
использование
факторов
дифференциации.**

фактора дискриминации. Повсеместно можно слышать о низкой производительности труда, которую срочно надо повышать. Очевидно, низкая производительность труда является объективным фактором. Данный фактор не может быть признан дифференциацией ввиду отсутствия доказательств, подтверждающих перечисленные ЮЗО, определяющие «производительность труда» в качестве правового понятия. Следовательно, данное понятие используется в качестве фактора дискриминации. Отсутствие желаемых результатов труда приводит к увеличению рабочего времени, отказу от его учета. Ярким примером выступает учет рабочего времени педагогических работников. С некоторых пор отдельные виды работ исключены из учебной нагрузки, многие из них сведены до недопустимого минимума [4]. Разработанные электронные программы не позволяют педагогическим работникам учитывать фактически отработанное время в качестве педагогической нагрузки, в частности проверку контрольных и домашних заданий. Педагогический работник вынужден проводить гораздо больше времени в аудитории с тем, чтобы выполнить постоянно меняющуюся в сторону уменьшения нормативов педагогическую нагрузку. При таких обстоятельствах огромная часть педагогической нагрузки не учитывается при оплате труда. Отказ от данного учета приводит к тому, что часть рабочего времени не оплачивается. Налицо дискриминация в форме использования принудительного, то есть неоплаченного, труда (ст. 3,4 ТК РФ).

Факторы дискриминации

Аналогичная обстановка и в других сферах трудовой деятельности,

где низкая производительность труда, позволяет работодателю не учитывать и не оплачивать рабочее время, в течение которого работник трудится в его интересах. Таким образом, низкая производительность труда выступает в качестве объективного фактора дискриминации. Объективным фактором дискриминации, непосредственно и негативно влияющим на производительность труда, выступает пандемия. Лишение возможности трудиться, отказ от учета рабочего времени с очевидностью приводят к дискриминации в форме лишения заработной платы или ее части. Кстати, одной из форм дискриминации является выплата заработной платы в конверте, и в этом случае производительность труда используется работодателем в качестве фактора дискриминации. Объективность пандемии как фактора дискриминации проявляется в оплате труда мужественно работающих медицинских работников. Напомним, что подзаконные акты установили им надбавку за работу в особых условиях труда. Но при этом ее выплата исключает оплату в повышенном размере сверхурочных работ, а также в выходные и нерабочие праздничные дни. Хотя ст. 152–154 ТК РФ вроде бы гарантируют повышенную оплату перечисленных работ, а также в ночное время. Следовательно, медицинские работники должны получать не только установленную подзаконным актом надбавку, но и повышенную оплату сверхурочных, ночных работ, а также в выходные и нерабочие праздничные дни. И установленная надбавка к заработной плате должна учитываться при расчетах за работу в указанных условиях. Медицинские работники иногда многие месяцы проводили

на работе, то есть данные периоды на основании ст. 91 ТК РФ должны признаваться их рабочим временем. Рабочее время подлежит оплате. Неоплаченное рабочее время является периодами принудительного труда, который прямо запрещен в ст. 4 ТК РФ. Остается только предположить, сколько неучтенного и неоплаченного рабочего времени медицинские работники посвятили принудительному труду. Пандемия как объективный фактор дискриминации имеет непосредственное отношение к производительности труда. Производительность труда медицинских работников иллюзорно для них увеличивается за счет отказа в учете и оплате отдельных периодов рабочего времени, а также от повышенной оплаты отдельных его периодов.

Выводы и предложения

Таким образом, объективные факторы дискриминации позволяют повысить производительность труда в экономическом выражении. Как правовое понятие «производительность труда» в рассмотренных случаях выступает в качестве фактора дискриминации. В качестве объективных факторов дискриминации могут быть признаны погодные условия, наводнения, пожары, аварии, стихийные бедствия. Данные факторы зачастую лишают возможности трудиться. Вроде бы можно говорить о простое, возникающем не по вине стороны трудового договора, который должен быть оплачен в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада работника (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). Однако отсутствие производительного труда в интересах работодателя и собственника позволяет им находить уловки для того, чтобы уйти

от материальных потерь, связанных с оплатой времени простоя. Достаточно «добровольно-принудительно» направить работников в отпуск без сохранения заработной платы, и обязанность по оплате времени простоя исчезает в неизвестном направлении. Данные действия также являются дискриминацией, связанной с применением экономического понятия производительности труда, которая отсутствует в периоды времени простоя.

Работодателям и собственникам становится выгодным переводить работников в категорию самозанятых. В этом случае работник лишается прав, гарантированных ТК РФ, а также возможности применения правового понятия «производительность труда» с доказыванием перечисленных нами ЮЗО [5]. Хотя работодатель и собственник могут скрываться за спиной самозанятого работника, заставляя его трудиться гораздо больше разрешенного законодательством рабочего времени. Естественно, обязанности повышенной оплаты сверхурочных работ не возникает. Понятие производительности труда как экономической категории определяют скрывающиеся за спиной самозанятого работника работодатель и собственник. И в данном случае производительность труда с точки зрения рассмотренных ЮЗО выступает фактором дискриминации. Хотя здесь он является субъективным, так как перевод в категорию самозанятых проводится по взаимному согласию работника и работодателя. Следовательно, в отдельных случаях производительность труда может стать субъективным фактором дискриминации.

Таким образом, производительность труда, в нашем понимании, в современных условиях используется

В современных условиях необходимо избавляться именно от объективных факторов дискриминации.

в качестве субъективного фактора дискриминации. Исключить данный фактор из числа дискриминационных возможно при доказывании рассмотренных нами ЮЗО. Тогда производительность труда может стать фактором дифференциации. Он позволяет не только добиваться ее повышения, но и защитить интересы работника, попавшего в немилость современным правоприменителям.

Библиографический список

1. Миронов В. И., Бобров Е. А., Барбашова Т. П. Определение справедливости в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 3. — С. 16–17.
2. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А. М. Прохорова. — М.: Советская энциклопедия, 1983. — С. 1062.
3. Миронов В. И., Барбашова Т. П. Непосредственное и опосредованное применение трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 2. — С. 11–13.
4. Миронов В. И., Новикова М. В. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 2. — С. 35–38.
5. Миронов В. И., Барбашова Т. П. Применение принудительного труда: Теория и практика // Вопросы трудового права. — 2020. — № 1. — С. 20–21.

Издательский Дом  **ПАНОРАМА** рекомендует
ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ НАУКА И ПРАКТИКА

Журнал **«Кадровик бюджетной организации»**



Информационно-практический журнал **«Кадровик бюджетной организации»** содержит материалы для кадровиков по вопросам кадровой работы и кадрового делопроизводства. Материалы в журнал подбираются с учетом специфики бюджетных организаций.

Издание содержит развернутые, компетентные и ясные ответы по всем актуальным вопросам практики кадрового планирования и управления персоналом на государственном предприятии. Журнал **«Кадровик бюджетной организации»** знакомит с новыми методами и технологиями оптимизации кадровой работы, дает скрупулезный анализ актуальных законодательных актов, оказывает информационную поддержку кадровикам бюджетных организаций в сложных ситуациях и при решении ежедневных задач.

Эксперты законодательных и исполнительных органов власти комментируют особенности регулирования труда и кадрового делопроизводства в бюджетных организациях, приводят примеры решения вопросов в судебной и арбитражной практике, дают авторитетную трактовку новаций кадрового законодательства и тем самым помогают читателю принять правильные решения в работе с персоналом.

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ И РУБРИКИ ЖУРНАЛА

ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ
В рубрике представлены основные инструменты подготовки обоснованных, выверенных и профессиональных управленческих решений. Мнение специалистов, компетентные исследования качества принятия управленческих решений. Результаты оценки разработанных эффективных контрактов в различных сферах бюджетных организаций.

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА
Публикации, которые здесь представлены, затрагивают интенсивную работу кадровых служб бюджетных организаций по подбору персонала, анализируют деятельность по про-

ведению анкетирования с соискателями и привлечению кандидатов на работу в организацию. Тематика этой рубрики особо подчеркивает, что деятельность по управлению персоналом должна быть направлена на достижение целей предприятия путем использования труда и опыта различных людей.

ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
Данная рубрика разбита на несколько основных подразделов, которые охватывают спектр вопросов наиболее востребованных бюджетных сфер: здравоохранения, образования, культуры и спорта.

ДОКУМЕНТЫ И ФАКТЫ
В рубрике приведены формы нормативных документов, которые возможно использовать в работе кадровых служб. Также даны примеры методических рекомендаций, которые разработаны для конкретных бюджетных организаций. Правильность оформления трудового договора (контракта), какие нормы необходимо учитывать, рекомендации юриста. Почему нужна трудовая книжка? Оформлять ли должностную инструкцию с работником (примерные формы таких инструкций)? Увольнение работника: что важно знать.

УДК 349.22

К вопросу об отзыве работника из отпуска

On the issue of recalling an employee from leave

Новикова Юлия Александровна,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
земельного,
трудового
и экологического
права,
ФБГОУ ВО «Кубанский
государственный
аграрный
университет
им. И. Т. Трубилина»,
350044, Россия,
г. Краснодар,
ул. Калинина, д. 13
E-mail: novik16@mail.ru

В статье анализируются содержание категории «отзыв из отпуска», порядок и сроки отзыва, делается вывод о правовых последствиях отказа работника от выхода на работу при отзыве из отпуска, денежных суммах, причитающихся работнику при отзыве из отпуска.

Ключевые слова: отпуск, отзыв из отпуска, оплата отпуска, работник, работодатель.

The article analyzes the content of the category "review from leave", the procedure and timing of the review, a conclusion is made about the legal consequences of the employee's refusal to go to work when recalled from leave, ab leave, mounts of money due to the employee when recalled from leave.

Keywords: vacation, recall from vacation, vacation payment, employee, employer.

Отпуск — наиболее продолжительный вид времени отдыха, право на который для работающего по трудовому договору гарантировано Конституцией РФ (ст. 37).

Учитывая значение отпуска для каждого работника, не вызывает вопросов регулирование порядка реализации права на отпуск на законодательном уровне, в Трудовом кодексе РФ. Нормы трудового законодательства о названном времени отдыха допускают отзыв из отпуска. Однако подробное регулирование отзыва в ТК РФ отсутствует, законодатель приводит лишь некоторые общие правила, детально не регламентирует процесс. Эти базовые правила, весьма лаконичные, приведены в ч. 2, 3 ст. 125 ТК РФ.

Нормативная база

Из содержания ч. 2, 3 ст. 125 ТК РФ следуют некоторые выводы.

Во-первых, на момент отзыва отпуск уже предоставлен работнику и используется им. Логично, что нельзя отозвать из отпуска, время которого еще не наступило. Если же отпуск не начался и работодатель не намерен предоставлять отпуск согласно графику, то при подобных обстоятельствах имеется иная процедура, которая именуется перенесением отпуска, и для нее установлены свои правила.

Во-вторых, для отзыва работника из отпуска требуется его согласие.

До 2022 г. правило о наличии согласия было императивным и не знало исключений, однако Федеральным законом от 14.07.2022 в рассматриваемую норму были внесены изменения, в силу которых возможен отзыв без согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ (Федеральный закон от 14.07.2022 № 273-ФЗ «О внесении измене-

**Для отзыва
работника из отпуска
требуется
его согласие.**

ний в Трудовой кодекс Российской Федерации»). Следовательно, ни федеральный закон, ни тем более подзаконные нормативные акты не могут предусматривать случаи, когда работодатель вправе отозвать работника из отпуска при наличии возражений работника.

В этом же федеральном законе указано на дополнение ТК РФ положением о том, что Правительству РФ принадлежит право устанавливать особые правила, в том числе предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, при введении специальных мер в экономике.

Особые правила могут быть предусмотрены не в целом, для всех без исключения работодателей, а, как обозначено в законе, для отдельных организаций, их структурных подразделений, производственных объектов.

Соответственно, для работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, такие правила не могут быть установлены, поскольку работников они принимают на работу для целей, никоим образом не связанных с производством. Деятельность частных нотариусов или адвокатов, учредивших адвокатский кабинет и выступающих в качестве работодателей, также не связана с производством, а потому специальные правила в отношении обозначенной категории работодателей не могут вводиться, и действует общее правило о необходимости получения согласия работника.

В настоящее время в ТК РФ отсутствуют нормы прямого действия, которые позволяют отозвать работника из отпуска без его согласия, поэтому согласие на отзыв является обязательным условием законности такой процедуры. В ст. 252 ТК РФ,

дополненной названным выше федеральным законом, указывается лишь на возможность особого правового регулирования предоставления отпусков Правительством РФ при введении специальных мер в экономике, то есть для отзыва из отпуска без согласия работника требуется наличие нормативного акта Правительства РФ, в котором была бы указана такая возможность и конкретизированы организации, их структурные подразделения либо производственные объекты, на которые это правило распространялось бы.

Во-третьих, отзыв из отпуска не означает, что работник утрачивает права на отдых, напротив, за работником сохраняется право на неиспользованную часть отпуска. Данным временем отдыха он может воспользоваться в одном из двух вариантов, право выбора принадлежит работнику. Одновременное использование обоих вариантов не допускается, работник может выбрать один из них.

Согласно первому варианту, неиспользованная часть отпуска предоставляется в текущем рабочем году в удобное для работника время.

Второй вариант сводится к присоединению неиспользованного времени отдыха к отпуску за следующий рабочий год.

Применительно к обоим вариантам законодатель имеет в виду рабочий, а не календарный год. Календарный год всегда начинается с 1 января, а дата начала рабочего года индивидуальна и зависит от того, когда возникли трудовые отношения между работником и работодателем.

Обращает на себя внимание, что для предоставления неиспользованной части отпуска решающее

значение имеет мнение работника, а не работодателя. Вероятно, это выступает своеобразной компенсацией за лишение работника времени отдыха в виде отпуска в соответствии с графиком отпусков, который утверждается заранее и позволяет работнику заблаговременно сформировать планы на период отпуска, в том числе приурочить ко времени отпуска значимые для него мероприятия.

В-четвертых, в ТК РФ приводится перечень работников, которых запрещено отзывывать из отпуска. Таковыми названы беременные женщины, лица в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющие трудовую деятельность во вредных и (или) опасных условиях труда.

Таким образом, перечисленным лицам отзыв из отпуска не может быть предложен работодателем вовсе. Их гипотетическое согласие с отзывом из отпуска не преодолевает установленный в законе императивный запрет на отзыв.

Данный перечень является отражением дифференциации правового регулирования, и при его формировании законодатель руководствуется как объективными, так и субъективными критериями дифференциации.

Если возраст работника и осуществление трудовой деятельности в обозначенных условиях очевидны для работодателя, то состояние беременности таковым может и не являться, в этой связи до начала процедуры отзыва из отпуска работодателю следует выяснить, не находится ли женщина в состоянии беременности.

Достижение работником 18 лет в период нахождения в отпуске является основанием для прекращения действия в отношении него назван-

ного запрета, каких-либо правил об обратном ТК РФ не закрепляет.

В-пятых, правила об отзыве, включая запрет на отзыв, распространяются на все виды ежегодных оплачиваемых отпусков, какие-то исключения нормами права не предусмотрены, поэтому как отзыв из основного оплачиваемого отпуска, так и отзыв из дополнительного оплачиваемого отпуска должны осуществляться по одним и тем же правилам. В этой связи отзывывать из отпуска, например, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях без особых климатических условий работодатели обязаны на основании одних и тех же норм.

В-шестых, по смыслу анализируемых норм права отзыв происходит по инициативе работодателя. Нельзя признать отзывом из отпуска ситуацию, когда работник самостоятельно принимает решение в период отпуска выйти, например, для выполнения оставшегося объема работы, завершение который было запланировано на период после окончания отпуска. Иными словами, действует тот же подход, что и при решении вопроса о том, была или нет сверхурочная работа, поскольку в силу ст. 99 ТК РФ если работник исполняет трудовые обязанности за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени по собственной инициативе, а не по указанию работодателя, то сверхурочной работы не имеется.

Работник отзывывается для исполнения трудовых, а не каких-либо иных обязанностей. На первый взгляд, очевидно, что коль скоро речь идет о трудовых отношениях, то имеются в виду только трудовые обязанности. Вместе с тем ТК РФ предусматривает гарантии и компенсации в связи с исполнением

В ТК РФ приводится перечень работников, которых запрещено отзывывать из отпуска.

государственных или общественных обязанностей работником. Одной из таковых является право работника на продление отпуска или перенос его на другой срок, если в период отпуска им исполняются государственные или общественные обязанности (ст. 124 ТК РФ). Таким образом, отзыв не производится, а происходит продление отпуска или его перенос на другой срок, который определяется не по указанию работника, а работодателем. Работодатель лишь учитывает мнение работника по этому поводу, но не обязан заручаться согласием работника при установлении периода, на который переносится отпуск.

Работник отзывается для исполнения трудовых, а не каких-либо иных обязанностей.

Пробелы в законодательстве В ТК РФ не перечисляются причины, наличие которых позволяет отозвать работника из отпуска, поэтому они могут быть самыми разнообразными. В этом проявляется экономическая и организационная самостоятельность работодателя, признаваемая законодателем. Аналогично закон не требует от работодателя указывать причины сокращения численности или штата работников.

Не предусмотрена законом и обязанность работодателя сообщать работнику о причинах, побудивших отозвать его из отпуска.

Таким образом, у работодателя нет обязанности мотивировать отзыв, доказывать его необходимость.

При этом не будет нарушением закона указание работодателем причины или причин отзыва. В некоторых ситуациях ознакомление с обстоятельствами, вызвавшими такую необходимость, может стимулировать работника дать согласие на отзыв. В качестве стимула можно

указывать и повышенную оплату труда, нарушением это не может признаваться, поскольку соответствует базовому принципу договорного и локального регулирования — все, что не ухудшает положения работника по сравнению с нормами закона, допускается.

Продолжительность периода, на который работник отзывается из отпуска, также не регламентируется законом, соответственно, отозвать можно на один день, несколько дней, на весь оставшийся период отпуска. ТК РФ не обязывает работодателя приводить обоснование конкретной продолжительности периода отзыва.

Следовательно, отсутствие в документах, связанных с отзывом из отпуска, сведений о причинах отзыва, обстоятельствах, предопределивших его продолжительность, не противоречит действующему трудовому законодательству.

В ст. 125 ТК РФ, как и в прочих нормах ТК РФ, не конкретизируется форма согласия работника на отзыв, однако, дабы избежать в дальнейшем возникновения споров и исключить возможность привлечения к административной ответственности, работодателю необходимо получить согласие в письменной форме.

Думается, не лишним будет для каждого работодателя разработать форму согласия, которая бы предусматривала несколько разделов.

Помимо общего раздела, содержащего данные о работнике, дающем согласие, дате согласия, представляется возможным включить и другие разделы: один из них должен касаться срока (периода) отзыва, при заполнении этого раздела необходимо указать, на какой конкретно срок отзывается из отпуска работник.



Другой раздел следует посвятить разъяснению права отказаться от отзыва из отпуска, включить в раздел положение о добровольности отзыва, об отсутствии принуждения по этому вопросу. Наличие у работника права на отказ следует из содержания ст. 125 ТК РФ, предусмотревшей согласие работника в качестве обязательного условия для отзыва из отпуска.

Для работников-женщин в бланке согласия целесообразно предусмотреть дополнительное положение о том, что она подтверждает отсутствие беременности на момент отзыва либо сообщает о состоянии беременности, которое исключает отзыв из отпуска.

Как правило, согласие подтверждается подписью работника и

формулировкой «согласен» на приказе (распоряжении) об отзыве из отпуска [1].

Такой упрощенный вариант получения согласия хотя и не противоречит ТК РФ, однако не позволяет избежать тех проблем, с которыми работодатель может столкнуться, если не установит наличия либо отсутствия перечисленных выше юридически значимых обстоятельств.

В ТК РФ не имеется ответа на вопрос, возможен ли отзыв работником своего согласия на выход из отпуска. При этом и запрета на отзыв согласия не имеется.

Если по аналогии применить нормы об увольнении по собственному желанию, то можно предположить, что изменение позиции работника возможно. Однако следует учиты-

В трудовом законодательстве не имеется норм, регулирующих оформление отзыва работника из отпуска.

вать, что нормы об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию предусматривают некоторые исключения, когда отзыв заявления не допускается (ч. 4 ст. 80, ч. 4 ст. 127 ТК РФ), поэтому логично рассуждать, что и реализация права на отзыв согласия допускается с некоторыми оговорками. Прежде всего, если дано согласие работником и он уже фактически вышел из отпуска, приступил к исполнению трудовых обязанностей, то уже не имеется периода отпуска с присущими ему правилами отзыва, а потому возражения работника против отзыва из отпуска уже не должны рассматриваться в качестве юридически значимых. Что же касается ситуации, когда дано согласие на отзыв из отпуска, но дата, когда работник приступает к обязанностям, еще не наступила, то изменить свою точку зрения по поводу отзыва из отпуска работник вправе.

Целесообразно письменно подтвердить и выбор работником варианта предоставления ему неиспользованной части отпуска. Закон не регламентирует, когда работнику следует сделать этот выбор, соответственно, возможны варианты — при даче согласия на отзыв либо в течение периода, когда после отзыва осуществлял свои трудовые обязанности. Для планирования деятельности работодателем предпочтительны те варианты, когда выбор работником будет сделан оперативно.

В трудовом законодательстве не имеется норм, регулирующих оформление отзыва работника из отпуска, не указывается на необходимость издания приказа (распоряжения) об отзыве.

При несоставлении данного документа проблематично подтвердить

наличие рассматриваемой процедуры, а потому работодателю следует издать соответствующий приказ или распоряжение. Помимо стандартных реквизитов о дате издания, номере, субъекте издания, документ должен содержать информацию о фамилии, имени и отчестве работника, занимаемой должности, дате отзыва из отпуска, периоде отзыва (если охватывает не весь период отпуска), продолжительности отпуска, согласно ранее утвержденному графику отпусков. В том случае, когда согласие работника оформляется отдельным документом, в приказе следует указать это согласие в качестве приложения.

Отсутствие документального оформления не означает, что отзыв не производился. Разрешая иск работника о выплате заработной платы и материальной помощи, суд второй инстанции, с которым согласилась кассационная инстанция, пришел к выводу о том, что фактический допуск к работе работника в период отпуска свидетельствует об отзыве из отпуска, а потому у работника имеется право на причитающуюся ему заработную плату. Подготовка истцом документов и писем для непосредственного руководителя, участие в совещании и судебном заседании были признаны исполнением возложенных на истца трудовых обязанностей в период отпуска (определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 02.06.2022 по делу № 88-20798/2022).

В силу ч. 9 ст. 136 ТК РФ отпуск подлежит оплате не менее чем за три дня до его начала, следовательно, на момент отзыва из отпуска последний является оплаченным. В этой связи возникает вопрос о юридических последствиях в отношении полученных накануне отпуска сумм.

В ТК РФ не имеется специальных норм, регулирующих для подобной ситуации права и обязанности сторон в отношении денежных сумм. Прежде всего речь идет о денежных средствах, уже выплаченных работнику при предоставлении ему отпуска. Но не только к этим суммам сводятся возникающие вопросы. Закономерным является и вопрос о том, может ли работник претендовать на иные денежные средства при отзыве из отпуска и возобновлении трудовой деятельности, правовой природе этих средств либо работник может довольствоваться лишь выплаченными «отпускными». В отсутствие специальных норм применению подлежат общие положения об оплате труда и отпуска.

Исходя из общих норм о заработной плате, не является допустимой ситуация, когда работник был отозван из отпуска, осуществлял исполнение трудовых обязанностей, но в выплате заработной платы было отказано со ссылкой на получение до начала отпуска денежных сумм в счет оплаты отпуска. Подобный отказ противоречит ст. 129 ТК РФ, содержащей легальное определение заработной платы как вознаграждения за труд. Соответственно, если работником фактически осуществляется трудовая деятельность, то у него имеется право на оплату труда. Это право работника и корреспондирующая ему обязанность работодателя предусмотрены и в легальном определении трудового договора (ст. 56 ТК РФ), и в перечне прав и обязанностей сторон трудового договора (ст. 21, 22 ТК РФ). Иной подход означал бы нарушение фундаментального принципа о недопустимости бесплатного труда работника.

Что же касается выплаченных «отпускных», то у работодателя есть право произвести их удержание, безусловно, с соблюдением норм ТК РФ об основаниях, о порядке и размере удержаний, содержащихся в ст. 137, 138 ТК РФ.

В ст. 137 ТК РФ не включены положения, прямо регулирующие удержание сумм, выплаченных при предоставлении отпуска, из которого работник был впоследствии отозван, однако в этой норме закреплено право работодателя удержать из заработной платы в счет погашения задолженности при увольнении работника до истечения рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск. Данное право принадлежит работодателю во всех случаях прекращения трудового договора, за исключением тех, которые прямо обозначены в этой статье.

Принимая во внимание допустимость аналогии закона, возможно применить данную норму, учитывая, что в ней также идет речь о денежных суммах, назначаемых работнику в связи с реализацией им права на отпуск. Аргументом в пользу механизма удержания можно назвать и отсутствие в ТК РФ положения о недопустимости возврата полученных работником «отпускных» при отзыве его из отпуска.

Для законности удержания работодателю также следует учитывать месячный срок, в течение которого возможно произвести удержание. Обязательным условием правомерности удержания является и отсутствие возражений работника относительно предстоящего удержания из заработной платы. Размер удержания в подобной ситуации не должен превышать

В силу ч. 9 ст. 136 ТК РФ отпуск подлежит оплате не менее чем за три дня до его начала, следовательно, на момент отзыва из отпуска последний является оплаченным.

Для законности удержания работодателю также следует учитывать месячный срок, в течение которого возможно произвести удержание.

20 % из каждой заработной платы (ст. 137, 138 ТК РФ).

Такая точка зрения к разрешению подобной ситуации встречается и в судебной практике (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 08.06.2020 по делу № 88-5340/2020). При рассмотрении спора судом было установлено, что после отзыва из отпуска работодатель потребовал вернуть «отпускные», а после отказа работника зачел эти денежные средства при оплате неиспользованного по причине отзыва отпуска, предоставленного позднее. Подход работодателя суд признал противоречащим закону (ст. 114, 136 ТК РФ), указав, что при предоставлении неиспользованного отпуска имеется иной расчетный период, с учетом которого должен определяться средний заработок, необходимый для оплаты отпуска.

Поскольку ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работника прервать отпуск по просьбе работодателя, за отказ работник не может привлекаться к дисциплинарной ответственности. Последняя наступает за дисциплинарный проступок, который согласно ст. 192 ТК РФ сводится к неисполнению или ненадлежащему исполнению именно обязанностей (трудовых).

Вместе с тем если на момент отзыва Правительством РФ будут введены специальные правила об отпуске, допускающие отзыв без согласия работника, то отказ от выхода на работу будет свидетельствовать о совершении работником дисциплинарного проступка, влекущего дисциплинарное взыскание, в том числе в виде увольнения за прогул (ст. 81 ТК РФ).

В то же время и при наличии специального регулирования воз-

можны ситуации, когда работник в силу объективных препятствий, признаваемых уважительными, не может выйти на работу в день, указанный работодателем, например вследствие того, что проводит отпуск в местности, значительно удаленной от места жительства или работы, когда для возвращения требуется определенное время. Поэтому неисполнение трудовых обязанностей в подобной ситуации не может рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка, и если работник будет привлечен к дисциплинарной ответственности, то сможет оспорить наложение дисциплинарного взыскания. Безусловно, срок обращения в суд должен быть соблюден. В научной литературе отмечается необходимость унификации сроков обращения в суд [2].

Таким образом, отзыв из отпуска работника, представляющий, на первый взгляд, процесс, не отличающийся сложностью, сопряжен с определенными рисками для работодателя, требует установления нескольких юридически значимых обстоятельств, соблюдения процедуры, как прямо установленной трудовым законодательством, так и следуемой из системного толкования норм ТК РФ.

Библиографический список

1. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г. А. Жилин, В. В. Коробченко, С. П. Маврин и др.; под ред. С. П. Маврина. — М.: Проспект, 2014. — 296 с.
2. Сафурова А. А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. — 2015. — № 1. — С. 63–67.

УДК 371.311.1

Наставничество: понятие, формы, эффективность для современных организаций

Mentoring: concept, forms, efficiency for modern organizations

Погодина Ирина Владимировна,
канд. юрид. наук,
доцент, заведующий
кафедрой
E-mail: ipogodina@vlsu.ru

Кислина Алина Александровна,
магистрант,
специалист по УМР
кафедры ПООБП
E-mail: alinakislina@mail.ru

ФГБОУ ВО
«Владимирский
государственный
университет
им. А. Г. и Н. Г. Столе-
товых»

В наши дни наставничество становится все более популярным и востребованным способом обучения работников, создающим благоприятную среду для совместного роста, успеха организации в целом, адаптации нового сотрудника, дальнейшего продвижения по карьерной лестнице. В статье анализируется содержание понятия «наставничество», указываются причины его популяризации в корпоративной культуре, отмечается важность роли наставника. Выводы авторов подтверждаются отечественными и зарубежными исследованиями. Раскрываются техники и формы наставничества, этапы развития наставнических отношений, характеристики, присущие образу наставника, практика внедрения такого обучения, его положительные стороны, и указываются причины, по которым наставничество может «не работать». В заключение делается вывод о том, что эффективность наставничества зависит как от вовлеченности наставника и наставляемого в общее дело, их готовности к сотрудничеству, так и от политики организации и поддержки руководства.

Ключевые слова: наставничество, обучение, развитие, опыт, знания, наставник, наставляемый, организации, эффективность.

Nowadays, mentoring is becoming an increasingly popular and in-demand way of training employees, creating a favorable environment for joint growth, organizational success, adaptation of a new employee, and further career advancement. The article analyzes the content of the concept of "mentoring", indicates the reasons for its popularization in corporate culture, notes the importance of the role of a mentor. The conclusions of the authors are confirmed by domestic and foreign studies. The techniques and forms of mentoring, the stages of development of mentoring relationships, the characteristics inherent in the image of a mentor, the practice of introducing such training, its positive aspects are revealed, and the reasons why mentoring may "not work" are indicated. In conclusion, it is concluded that the effectiveness of mentoring depends both on the involvement of the mentor and the mentee in the common cause, their willingness to cooperate, and on the policy of the organization and the support of the leadership.

Keywords: mentorship, training, development, experience, knowledge, mentor, mentee, organizations, efficiency.

Одним из эффективных инструментов, способствующих освоению новых ролей при трудоустройстве, раскрытию и укреплению потенци-

Главная цель наставничества состоит в том, чтобы помочь заинтересованному человеку стать самостоятельным и успешным в выбранной сфере деятельности.

ала молодых специалистов, а также совершенствованию навыков уже трудоустроенного персонала, является наставничество.

Существование традиции наставничества, понимаемого как передача знаний от более опытного человека к менее опытному, предшествовало появлению самого термина. В различных культурах и сферах деятельности, включая ремесла, военное дело, образование, такие отношения складывались на протяжении нескольких веков, однако научный интерес к изучению наставничества и его практическим аспектам возник лишь во второй половине XX века [1].

Группы факторов

На внедрение наставничества в организационные структуры организаций повлияли следующие группы факторов:

1. Быстрое развитие технологий. Создание сети Интернет, социальных сетей, появление ранее неизвестных профессий и технических средств открыли возможности для обмена информацией, улучшения коммуникаций, совместного освоения определенных компетенций.

2. Потребность в обмене опытом и знаниями. Большинство работников стали стремиться к достижению профессиональных высот, личностному росту и накоплению карьерного капитала [2].

3. Необходимость межличностного общения. Все чаще люди начали осознавать важность позитивных и «здоровых» отношений на работе, основанных на доверии, взаимопомощи, желании вдохновить следующее поколение [3].

4. Разработка просветительских программ. Наставничество получило распространение благодаря активной поддержке государства и

признанию его ценности как наиболее действенного метода обучения во многих организациях и учебных заведениях. Указом Президента РФ 2023 г. был объявлен в России Годом педагога и наставника (Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»), в связи с чем стали приниматься меры для продвижения наставничества и повышения его значимости в обществе.

Сегодня тема наставничества представляет собой актуальное исследовательское направление как в России, так и за рубежом. Главная цель наставничества состоит в том, чтобы помочь заинтересованному человеку стать самостоятельным и успешным в выбранной сфере деятельности. Иностранные ученые (D. R. Clasen, R. E. Clasen, J. Freeman, F. A. Kaufman, R. F. Subotnik, E. P. Torrance, R. Zorman и др.) также делают акцент на пользе наставнической работы для развития профессиональных, социальных и нравственных качеств личности [1]. Вместе с тем серьезное внимание уделяется введению системы непрерывного обучения работников. Согласно взглядам британского профессора Д. Клаттербака (Clutterbuck), наставничество должно быть инклюзивным и доступным для всех, а не только для «новичков» или тех, кто испытывает затруднения [4].

Две техники

Изучение зарубежной практики позволило российским авторам выделить два вида техник наставничества, стимулирующих осуществление сотрудниками воспроизводственной и инновационной функций.

Первая техника строится в соответствии с моделью «расскажи —



покажи — сделай» (пошаговое руководство, как выполнить определенное действие или достичь цели в теории и на практике). На этапе «расскажи» наставник объясняет, что нужно сделать, используя при этом словесные описания, диаграммы, примеры и другие средства для передачи информации. На этапе «покажи» наставник демонстрирует, как сделать задуманное правильно. Затем, на заключительном этапе «сделай», наставляемый действует самостоятельно, а наставник оказывает поддержку, корректирует, обеспечивает обратную связь.

Вторая техника в отличие от предыдущей предусматривает развитие различных ситуационных навыков, не связанных напрямую с выполнением профессиональных обязанностей, например формирование критического мышления, коммуникативных способностей, уверенности в принятии решений, стрессоустойчивости, адаптивности к организационным изменениям. Для этого наставник старается вы-

вести сотрудника из зоны комфорта и погрузить его в непривычную обстановку [3].

Классические формы наставничества

В научной литературе понятие «наставничество» употребляется в разных смысловых значениях, что позволяет классифицировать обучение по отдельным видам в зависимости от особенностей выстраивания отношений. Так, М. В. Кларин выделяет классические и неклассические формы наставничества [5].

К классическим можно отнести:

- коучинг (coaching) — в его основе лежит развитие навыков и компетенций обучаемого, наставник играет роль коуча, который помогает определить свои цели, обозначить план действий и преодолеть преграды на пути к достижению этих целей;
- менторство/менторинг (mentoring) — в этом случае наставник-ментор является более опытным специалистом, который передает знания, осуществляет руководство,

Развивающая командировка (secondment) предполагает отправку сотрудника на иное место работы с целью расширения его профессиональных навыков и ознакомления с инновациями в своей отрасли.

Наставническая деятельность регламентируется рядом федеральных и региональных нормативно-правовых актов, в том числе правовой базой в специальных сферах.

консультирование и поддержку, помогая наставляемому-менти становиться профессионалом;

- наставничество, основанное на взаимоотношениях (relationship-based), — заключается в установлении между наставником и учеником эмоциональной связи и постоянном поддержании диалога [3].

Неклассическими формами являются:

- напарничество (buddying) — рассматривается как горизонтальное сотрудничество, где отношения строятся на принципе равенства. Напарники работают вместе над достижением общих результатов, обмениваются знаниями и опытом, учатся друг у друга;

- теневое наставничество (shadowing) — форма обучения, при которой новичок (тень) наблюдает за наставником и работает рядом с ним в течение отведенного периода времени;

- развивающая командировка (secondment) — предполагает отправку сотрудника на иное место работы с целью расширения его профессиональных навыков и ознакомления с инновациями в своей отрасли. Она может включать в себя участие в тренингах, семинарах, конференциях, встречах с коллегами из других городов. Подобное обучение может быть организовано как внутри компании (в пределах филиалов и подразделений), так и за ее пределами;

- обратное или реверсивное наставничество (reverse mentoring) — при этом обучении молодой специалист становится наставником для старшего коллеги, что приносит пользу обеим сторонам: способствует формированию лидерских качеств у первых и позволяет получить новый взгляд на свою работу вторым.

Обычно к данному методу прибегают для содействия старшему поколению в освоении автоматизированных технических средств, компьютерных программ, виртуальных технологий и т. п. [5].

В целом для любых наставнических отношений характерны последовательные этапы:

- 1) установление доверия;
- 2) определение целей и ожиданий;
- 3) выявление роли наставника;
- 4) активное слушание и конструктивная обратная связь;
- 5) поддержка и поощрение;
- 6) оценка результатов и адаптация плана действий.

Хорошему наставнику свойственно обладать совокупностью профессиональных и личностных качеств: экспертностью, авторитетностью, собственным стремлением к совершенствованию, организованностью, способностью планировать, креативностью, высоким эмоциональным интеллектом, терпением, эмпатией, коммуникабельностью.

Для такого человека важно умение строить доверительные отношения, сохранять конфиденциальность обсуждаемой с наставляемым информации, проявлять внимательность к индивидуальным потребностям каждого, быть доступным для своих обучаемых, готовым слушать, отвечать на вопросы, по мере необходимости предоставлять руководство. Интересную невербальную особенность наставника подмечает О. Н. Субочева — взгляд прямо в глаза, что может демонстрировать его открытость, уверенность и понимание [6].

Сейчас наставничество рассматривается как методологический и практический подход к профессиональному развитию работников,

основанный на индивидуальной поддержке и сопровождении более опытными сотрудниками [7]. В России такая практика используется в крупных компаниях: Сбербанк, «Газпром», «Лукойл», «РусГидро», «Роснефть», «Ростелеком» и др.

Кроме того, наставническая деятельность регламентируется рядом федеральных и региональных нормативно-правовых актов, в том числе правовой базой в специальных сферах, например Постановлением Правительства РФ от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе РФ», приказом МЧС РФ от 20.07.2009 № 416 «Об организации наставничества в системе Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», «Федеральным отраслевым тарифным соглашением в ЖКХ РФ на 2023–2025 годы» (п. 6.8.2).

Взаимодействие с наставником, на наш взгляд, является наиболее комфортным способом обучения сотрудников, поскольку данные отношения не выходят за рамки так называемой зоны ближайшего развития (Концепция о зоне ближайшего развития была разработана советским психологом Л. С. Выготским, она описывает диапазон навыков и компетенций, которые человек может выполнять с подстраховкой другого, более опытного человека, пока не освоит их сам и помощь ему больше не будет нужна). Наставничество позволяет усваивать новое без надрыва, не бояться ошибок, видеть прогресс, формировать правильную самооценку, что только усиливает мотивацию работать дальше.

Совместное обучение помогает наставляемому создавать связи и

устанавливать контакты с другими профессионалами [8], получать доступ к малоизвестным информационным ресурсам, грамотно использовать предоставляемые организацией возможности (стажировки, программы обменов и т. д.), повышать квалификацию и производительность труда. В свою очередь наставники тоже расширяют свои навыки, учатся руководить и быть ответственными, не отрываясь от своей основной работы.

Препятствия

Несмотря на многие положительные аспекты рассматриваемой деятельности, в корпоративной среде встречается ряд проблем, препятствующих установлению и развитию наставнических отношений:

1. Недостаточное понимание процесса. Не всегда руководители организаций воспринимают наставничество как отдельный вид обучения, а видят в нем выполнение текущей работы, не требующей дополнительной оплаты или иного стимулирования сотрудников [6].

2. Нехватка подходящих наставников. В определенных сферах могут возникнуть сложности в подборе квалифицированных специалистов, понимающих свое дело и готовых помогать другим.

3. Ограниченность времени и ресурсов. Наставничество требует значительных временных и эмоциональных затрат как от наставника, так и от обучаемого. Несовпадающие графики, плотное расписание, необходимость выполнять личные обязанности и прочие обстоятельства нередко сказываются на доступности и регулярности встреч.

4. Несоответствие взглядов. Бывает, что у людей оказываются разные представления о том, чего они ожи-

Рабочий коллектив — это конкурентная среда, где каждый сотрудник в первую очередь ориентирован на собственный карьерный рост.

дают от отношений наставничества, наставники часто имеют свои стили обучения, которые могут не подходить наставляемым. Встречается и такая категория персонала, особенно среди молодежи, отличающаяся излишней самоуверенностью и отрицанием авторитета наставника [7]. В результате совместная работа становится неэффективной, а приводит к конфликтам и разочарованию.

5. Распространенность других методов обучения. Иногда наставничество заменяют групповым обучением или самообучением, что, соответственно, снижает его значимость.

6. Внутреннее соперничество. Как правило, рабочий коллектив — это конкурентная среда, где каждый сотрудник в первую очередь ориентирован на собственный карьерный рост. Мало кому действительно хочется безвозмездно делиться с коллегами своими знаниями, так как для любого человека, даже самого ценного и перспективного работника не исключается риск остаться позади других, более способных [5] (имеется в виду понижение в должности, сокращение зарплаты, увольнение и т.п.). Также под влиянием конкуренции образуется искаженное видение роли наставника — как контролера, надзирателя, того, кто содействует утечке данных или помогает, чтобы получить лишь одностороннюю выгоду.

Таким образом, эффективность наставничества зависит от трех взаимосвязанных условий: 1) профессионализма наставника; 2) отношения наставляемого к процессу обучения; 3) сопричастности руководства организации. Прежде всего оба участника должны испытывать взаимный интерес к сотрудничеству, двигаться

в одном направлении и вместе оставаться от него в выигрыше [5]. В основном наставничество рассчитано на долгосрочное взаимодействие, что способствует более глубокому и продуктивному развитию работников. При этом если руководители признают и поддерживают преимущества наставничества, выделяют необходимые ресурсы, пробуют его постепенное внедрение и оценивают результаты, то вероятность успешной реализации такой инициативы будет достаточно высокой.

Библиографический список

1. Юзфельд Е. А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 5.
2. Погодина И. В. Кислина А. А. Карьерный капитал: понятие, структура, факторы формирования // Кадровик. — 2023. — № 6. — С. 63–67.
3. Ткачева Н. А., Фокина А. Б. К вопросу о потенциале наставничества // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 1-2.
4. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. — London, 2014.
5. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. — 2016. — № 5. — С. 105.
6. Субочева О. Н. Наставничество как фактор эффективности организации // Общество: социология, психология, педагогика. — 2016. — № 12. — С. 26.
7. Локтюхина Н. В., Назарова У. А., Шабаетова С. В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // Непрерывное образование: XXI век. — 2019. — № 4 (28). — С. 137.
8. Гринько Е. Н. Наставничество и наставник как социокультурные феномены // Человек. Культура. Образование. — 2023. — № 1 (47). — С. 22.

УДК 349.2

Роль судебных решений в повышении качества трудовой жизни платформенных работников*

Role of court decisions in improving the quality of work life of platform workers

Серова Алена

Вадимовна,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
трудового права,
член Научно-
консультативного
совета
лаборатории
цифрового права,
Уральский
государственный
юридический
университет
им. В. Ф. Яковлева
620137,
Свердловская обл.,
г. Екатеринбург,
ул. Комсомольская,
д. 21
E-mail: a.v.serova@
usla.ru

Признание в судебном порядке отношений, возникших между платформенным работником и цифровой трудовой платформой, является одним из способов повышения качества трудовой жизни такой группы граждан. Приобретая правовой статус работника, они попадают под защиту трудового права. В статье приводятся и анализируются примеры судебных решений, принятых в Великобритании и Казахстане, делается вывод о формировании общемировой тенденции по признанию платформенных работников в качестве работающих по трудовому договору. В России данный способ не может быть эффективно реализован ввиду отсутствия должных экономических и правовых условий.

Ключевые слова: платформенная занятость, платформенные работники, качество трудовой жизни, судебное решение, признание отношений трудовыми.

Judicial recognition of the relationship between a platform worker and a digital labor platform is one of the ways to improve the quality of work life of such a group of citizens. By acquiring the legal status of an employee, they fall under the protection of labor law. The article provides and analyzes examples of court decisions adopted in the UK and Kazakhstan, concludes on the formation of a global trend in the recognition of platform workers as employees working under an employment contract. In Russia, this method cannot be effectively implemented due to the lack of proper economic and legal conditions.

Keywords: platform employment, platform workers, quality of working life, court decision, recognition of relations as labor.

Введение

Тематика правового статуса платформенных трудящихся на сегодняшний день является одной из самых

активно обсуждаемых в научном сообществе [1–4]. Действительно, активное развитие платформенной занятости требует обращения на

* Исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ им. В. Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № 0504/23.

**платформенные
трудящиеся —
весьма разнородная
группа лиц, лично
осуществляющих
свою трудовую
деятельность.**

нее внимания со стороны как законодателя, так и правоприменителя. Данная форма занятости населения, именуемая в литературе нетипичной, разительно отличается от иных такими двумя концептуальными чертами, как: использование цифровой трудовой платформы для взаимодействия между всеми участниками возникающих правоотношений, вследствие чего у лица, осуществляющего таким образом трудовую деятельность, есть довольно большая степень свободы в определении режима своего труда, если сравнивать с типичными работниками; сильное смещение баланса с социальных интересов на экономические.

Главная проблема, которая возникает в сфере регламентации платформенной занятости, заключается в том, чтобы сформировать такую модель, которая могла бы обеспечить одновременно и ее экономическую привлекательность и в то же время гарантировать платформенным трудящимся должный уровень социально-трудовой защищенности, иными словами, если оперировать терминологией Международной организации труда (далее — МОТ), — достойный труд.

Решение указанной проблемы напрямую зависит от решения иного, не менее глобального вопроса: как следует квалифицировать правоотношения, возникающие между участниками операций, производимых с помощью цифровых трудовых платформ. Как раз в этой части мы и обнаружим значимость судебных решений в повышении качества трудовой жизни платформенных трудящихся.

Методы

Методологическая основа исследования в целом традиционна

для правовых исследований. Ее базу формирует общенаучный диалектический метод познания объективной действительности. Сбор, обработка, анализ и интерпретация сведений, формулирование выводов исследования осуществляются при помощи различных общенаучных логических приемов (анализа и синтеза, индукции и дедукции, восхождения от абстрактного к конкретному и др.). Также в исследовании применены различные частнонаучные методы познания: формально-юридический, сравнительно-правовой.

Правовой статус платформенных работников

В первую очередь следует отметить, что платформенные трудящиеся — весьма разнородная группа лиц, лично осуществляющих свою трудовую деятельность. Они могут быть дифференцированы на две группы в зависимости от того, какой тип цифровой трудовой платформы они используют: платформенные самозанятые и платформенные работники [3, с. 262–266]. В контексте настоящего исследования научный интерес вызывает правовой статус платформенных работников, которые взаимодействуют с конечными потребителями результатов их труда через платформы типа «цифровые работодатели». Чаще всего это водители такси и курьеры служб доставки.

Зарубежный опыт

Стоит отметить, что, судя по опыту зарубежных стран, такой способ обеспечения повышения качества трудовой жизни платформенных работников по состоянию на 2023 г. уже не является какой-то редкостью и не вызывает какого-то удивления.

Можно сказать даже больше, что он стал общемировым трендом, поскольку география таких примеров с каждым годом все более увеличивается и не сводится исключительно только к странам Европы.

Уже классическим примером стало решение британского Верховного Суда по делу водителя «Убера», принятое 19.02.2021 и в котором суд подробно описал специфику того, как фактически осуществляется взаимодействие водителя с «Убером», а также проанализировал условия заключаемого между ними соглашения (Judgment of the Supreme Court: Uber BV and others v Aslam and others on 19 February 2021). Судом было указано, что принципиальное значение в этом деле имеет вопрос о том, что согласно соглашению обязались ли водители оказывать услуги «Убера» для пассажиров такси или они обязались оказывать услуги пассажирам такси по контрактам, заключенным между водителями и данными пассажирами через агентство «Убер». В итоге, несмотря на то что водители «Убера» могут свободно определять, когда, где и сколько работать, они были признаны работниками компании «Убер», поскольку было доказано следующее: вознаграждение, выплачиваемое водителям за выполняемую ими работу, устанавливается «Убером», при этом сами водители не могут участвовать в решении вопросов о ценообразовании и определении тарифов для пассажиров; договорные условия диктуются компанией «Убер», водители могут только согласиться или отказаться от стандарта, но повлиять на его содержание они не вправе; после того как водитель подключается к системе «Убер», его свобода относительно того, принимать или нет заявки на поездки, сильно огра-

ничена; «Убер» осуществляет контроль за деятельностью водителей, разрабатывает систему рейтингов, при этом установленный рейтинг для конкретного водителя может повлечь для него ряд негативных последствий; общение между водителем и пассажиром значительно ограничено, пассажиру не предлагается возможность выбора водителя.

Отечественный опыт

Однако если рассматривать проблему роли судебных решений в повышении качества трудовой жизни платформенных трудящихся с точки зрения тех правовых систем, которые наиболее близки России, то в этом аспекте наиболее интересным является пример решения Верховного Суда Республики Казахстан от 06.12.2021, вынесенное по делу курьера ТОО «Glovo Kazakhstan» (постановление Судебной коллегии по административным делам Верховного суда Республики Казахстан от 06.12.2021 по делу № 6001-21-00-6ап/19). Неординарность данного судебного акта заключается не только в том, что это первый и пока единственный пример признания на территории стран ЕАЭС в судебном порядке отношений, возникших между платформенным работником и цифровой трудовой платформой, в качестве трудовых отношений, но и в том, что в самом содержании судом приведены примеры конкретных судебных решений из других стран, но с оговоркой, что они, конечно, не имеют юридической силы на территории Казахстана, но подтверждают факт формирования в мире тенденции признания такого рода отношений в качестве трудовых.

В п. 14.3 и п. 14.4 суд указал следующее: «Несмотря на то что

Курьеры действуют не в своих интересах и от своего имени, а в интересах компании, при этом она устанавливает стандарт поведения курьера, создает для него инструкции.

В ТК РФ отсутствует специальная глава об особенностях регулирования труда платформенных работников.

указанное (14.2) не относимо к применимому праву по данному административному делу, коллегия находит важным их изучение с точки зрения установления полного, объективного и всестороннего предмета и фактических обстоятельств дела... Выводы судов иностранных юрисдикций тесно переплетены и в наиболее сублимированном виде опираются на ряд однотипных признаков, в том числе большинство из которых перечислены в рекомендации МОТ № 198, и определяющих природу таких правоотношений как трудовые». В качестве признаков, свидетельствующих о существовании именно трудовых отношений, казахстанский суд указал на следующие обстоятельства: осуществление работы по конкретной трудовой функции; отсутствие у курьера свободы договора, поскольку он не может влиять на изменение соглашения с компанией; усложненное дополнительными правилами и ограничением право курьера на привлечение третьих лиц; выплата вознаграждения была систематичной, такое вознаграждение представляло собой единственный источник дохода курьера, при этом он не мог повлиять на определение его размера; «высокий уровень интеграции личного участия курьеров в логистической цепочке организации, свидетельствующий о невозможности ее функционирования без этого элемента»; курьеры действуют не в своих интересах и от своего имени, а в интересах компании, при этом она устанавливает стандарт поведения курьера, создает для него инструкции, контролирует их выполнение с помощью возможностей цифровой трудовой платформы; ограничение

времени выполнения заказа по доставке; осуществление контроля качества выполнения работы.

Пробел законодательства

Говоря о России, в нашей стране суды пока не готовы к принятию подобного рода судебных решений. К сожалению, российские суды, несмотря на призывы МОТ (Рекомендация МОТ от 15.06.2006 № 198 «О трудовом правоотношении») и разъяснения самого Верховного Суда РФ (п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям») о необходимости анализа того, какие фактически сложились признаки отношений, подходят формально к оценке существа и правовой природы отношений, возникающих между цифровой трудовой платформой и платформенным работником. Таким формализмом наполнено, например, решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26.06.2019 по делу № 2-2238/2019, в котором истцу Щербинину Я. И. было отказано в удовлетворении требований к ООО «Яндекс Такси» об установлении факта трудовых отношений и обязанности заключить трудовой договор. Главным образом выводы суда основаны на том обстоятельстве, что истец при подключении к системе «Яндекс.Такси» подтвердил осуществление деятельности в рамках применения специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

С одной стороны, безусловно, следует сделать вывод, что отсут-

ствие в России специального правового регулирования правового статуса платформенных работников негативным образом сказывается на качестве их трудовой жизни, поскольку им закрыт доступ к тем благам, которые предоставляются работникам по трудовым договорам. С другой стороны, с сожалением приходится констатировать факт того, что у российских судов нет, во-первых, ни подходящего для этого экономического контекста, поскольку есть опасение того, что квалификация таких отношений как трудовые негативным образом отразится на экономике страны в целом и рентабельности деятельности цифровых трудовых платформ в частности, и, во-вторых, отсутствуют благоприятные правовые условия для этого.

Если представить себе, что российский суд примет положительное решение в отношении истца-платформенного работника, то это будет означать, что к регулированию его отношений должны будут применяться общие нормы ТК РФ. Например, начнет действовать правило о необходимости подчинения установленному режиму рабочего времени, о нормировании труда, об обязанности не только работнику выполнять работу по обусловленной трудовой функции, но и об обязанности работодателя ее предоставить. Однако специфика и привлекательность платформенной занятости как раз и заключаются в том, что эти положения для нее являются избыточными и ненужными. Вместе с тем в ТК РФ отсутствует специальная глава об особенностях регулирования труда платформенных работников. Поэтому, возможно, российские суды и хотели бы признать их отношения

в качестве трудовых, но действующая у нас концепция трудовых отношений не позволяет это сделать, даже при обнаружении отдельных признаков, о которых уже было ранее упомянуто.

Стремление законодателя

Вместе с тем стоит отметить, что российскому законодателю все же не безразлична проблема повышения качества трудовой жизни платформенных трудящихся в целом. Об этом свидетельствует как минимум то обстоятельство, что во внесенном 11.01.2023 в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекте нового закона о занятости населения [5] сформулировано определение платформенной занятости [деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет] и указано, что ее регулирование должно осуществляться отдельным федеральным законом, проект которого на сегодняшний день пока отсутствует. Какие положения будут в этом специальном законе, мы пока не знаем.

Однако в первоначальной редакции законопроекта о занятости была предусмотрена отдельная глава, посвященная платформенной занятости. В ней было предусмотрено следующее: специальный понятийный аппарат (платформен-

Российскому законодателю все же не безразлична проблема повышения качества трудовой жизни платформенных трудящихся в целом.

ная занятость, оператор цифровой платформы занятости, цифровая платформа занятости, совет цифровых платформ занятости, платформенный занятый, заказчик, заказ, вознаграждение, рейтинг платформенного занятого, учетная запись); права и обязанности оператора цифровой платформы занятости; порядок разрешения споров между операторами цифровой платформы занятости и платформенными занятыми; требования к цифровым платформам занятости; права и обязанности платформенного занятого; основные положения о реестре цифровых платформ занятости; основные положения о совете цифровых платформ занятости.

Сейчас, конечно, сложно оценить, насколько качественно и эффективно будет обеспечиваться повышение качества трудовой жизни платформенных трудящихся в законодательном порядке, но все-таки само по себе такое стремление законодателя необходимо оценивать положительно.

Обсуждение

Подводя итог, следует отметить, что в тех странах, в которых есть необходимые и благоприятные правовые, экономические, социальные, политические условия, суды играют важную роль в повышении качества трудовой жизни платформенных работников, вынося решения о признании их отношений с цифровой трудовой платформой в качестве

трудовых отношений. В России, скорее всего, придется сделать вывод об отсутствии как минимум необходимых для этого правовых условий ввиду отсутствия достаточной степени гибкости действующего трудового законодательства. В этой связи в нашей стране наиболее приемлемым вариантом является законодательный путь решения данной проблемы.

Библиографический список

1. Головина С. Ю., Серова А. В. Модели правового регулирования новых форм трудовой занятости // Журнал российского права. — 2022. — Т. 26. — № 8. — С. 62–76. DOI: 10.12737/jrl.2022.084.
2. Лютов Н. Л. Платформенная занятость: проект новой Директивы ЕСИ, нормы России и Казахстана // Закон. — 2022. — № 10. — С. 72–81.
3. Серова А. В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского государственного университета. — 2022. — № 477. — С. 260–268. Doi: 10.17223/15617793/477/30.
4. Lyutov N., Voitkovska I. Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia // Russian Law Journal. — 2021. — № 9 (1). — Pp. 81–113. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113>.
5. Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 01.05.2023).

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:

телефон: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

E-mail: podpiska@panor.ru www.panor.ru

УДК 349.235

Единство, дифференциация и индивидуализация в правовом регулировании рабочего времени

Unity, differentiation and individualization in the legal regulation of working time

**Березюк Лилия
Анатольевна,**

магистр
юридических наук,
ассистент кафедры
государственно-
правовых дисциплин,
Белорусский
государственный
экономический
университет
E-mail: 2505624@
gmail.com

Статья посвящена вопросу обеспечения гибкости в правовом регулировании рабочего времени посредством учета единства, дифференциации и индивидуализации норм законодательства о труде. Автор обосновывает вывод о том, что гибкость законодательства о труде требует значительного количества усилий по обеспечению прав и законных интересов работников при осуществлении трудовой деятельности, а также предлагаются направления совершенствования отдельных норм трудового законодательства.

Ключевые слова: единство, дифференциация, индивидуализация, рабочее время, режим, гибкость.

The article is devoted to the issue of ensuring flexibility in the legal regulation of working time by taking into account the unity, differentiation and individualization of the norms of labor legislation. The author substantiates the conclusion that the flexibility of labor legislation requires a significant amount of effort to ensure the rights and legitimate interests of workers in the implementation of labor activities; as well as directions for improving certain norms of labor legislation.

Keywords: unity, differentiation, individualization, working time, mode, flexibility.

Введение

В последние десятилетия в юридической литературе все чаще стал подниматься вопрос о гибкости в правовом регулировании трудовых отношений, вызванной изменениями в сфере социально-экономической жизни. Как правило, гибкость (де-регулируемость, нетипичность), «нестандартность» трудовых правоотношений рассматривается в связи с различными формами занятости.

При этом традиционная (типичная) занятость предполагает заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день с постоянным окладом [12, с. 716]. Из этого следует, что рабочее время выступает показателем гибкости занятости, что находит отражение в трудах как белорусских (Томашевский К.Л. [28, с. 133], Чичина Е.В. [32, с. 53–55]), так и российских (Коркин А.Е. [10, с. 3], Лушников А.М. и Лушникова М.В. [14, с. 32]) ученых.

Рабочее время как норма продолжительности труда представляет собой отрезок календарного времени, в течение которого работник обязан выполнять трудовые обязанности.

Принимая во внимание возросшую в последнее время востребованность во всем мире новых, гибких формы занятости, важно разграничивать «временную» гибкость (т.е. применение различных видов и (или) режимов рабочего времени) и гибкие формы занятости. Гибкость рабочего времени достигается при изменении одного или более из следующих четырех элементов: количество отработанного времени каждый рабочий день; количество отработанного времени каждую неделю; определенные часы работы во время рабочего дня; определенные дни недели, в которые выполняется работа [1, р. 42].

По мнению А. М. Лушниковой, «гибкость трудовых отношений вполне укладывается в рамки таких правовых явлений, как дифференциация и индивидуализация» [15, с. 64]. При этом ученый различает регулирование в нормативном порядке, когда задействован механизм дифференциации, и регулирование в договорном порядке, при котором на уровне индивидуальных трудовых договоров используется механизм договорной индивидуализации условий труда [14, с. 29, 30]. В юридической литературе, как правило, дифференциация и индивидуализация рассматриваются в неразрывной связи с понятием «единство», объединяя их в принцип трудового права [11, 25] или метод правового регулирования либо его черту [4, с. 17].

В науке трудового права единство, дифференциация и индивидуализация правового регулирования и условий труда исследованы в отношении различных институтов трудового права — заработной платы [4], дисциплинарной ответственности [6], а также в отношении отдельных категорий работников [16].

В связи со сказанным представляется актуальным рассмотреть особенности норм законодательства о труде в области правового регулирования рабочего времени, а также выявить проблемные аспекты в данной области и предложить пути их разрешения.

Единство. В частности, единство правового регулирования рабочего времени проявляется в том, что Конституция Республики Беларусь закрепляет право трудящихся на отдых, что обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха (ст. 43) [9]. Данное положение конкретизируется в нормах Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) [30], где устанавливается высокий уровень правовых гарантий для всех работников независимо от характера труда или субъектных особенностей работников (полная норма продолжительности рабочего времени; продолжительность рабочего времени в рабочий день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню; предельное количество сверхурочных работ и т. п.). Наряду с этим, как справедливо отмечено Т. М. Петоченко, принцип единства и дифференциации условий труда базируется не только на общих нормах трудового законодательства, но и специальных, приспособляющих общие правовые установления к специфическим условиям труда или особенностям работника (с учетом специфики отдельных отраслей производства, профессиональных, половых, возрастных особенностей работников) [25, с. 199].

При этом основания дифференциации делятся А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой на две большие группы: дифференциацию, определяемую характером труда (объективная), и субъектную дифференциацию [12, с. 289].

Объективная дифференциация включает в себя особенности регулирования труда различных отраслей и профессий (транспорт, педагогические, медицинские работники и др.), дифференциацию по условиям применения труда (лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и др.).

ТК предусматривает дифференцированный подход к правовому регулированию рабочего времени посредством как общих норм, так и специальных (раздел III ТК). Так, имеются особенности по отношению к установлению продолжительности рабочего времени для учителей, врачей и др. (ч. 5 ст. 114 ТК); для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны (п. 4 ч. 2 ст. 115 ТК); для работников лесной промышленности и лесного хозяйства (ст. 315 ТК); для работников организаций сельского хозяйства (ст. 317 ТК); для работников с особой организацией труда (например, работающих неполное рабочее время (гл. 22 ТК) или по совместительству (ст. 345 ТК) и др.

Исследование рабочего времени работников различных отраслей и профессий, а также в разных условиях труда показал, что имеются некоторые вопросы, требующие дополнительного осмысления. Так, рабочее время как норма продолжительности труда представляет собой

отрезок календарного времени, в течение которого работник обязан выполнять трудовые обязанности. Юридической формой закрепления меры труда является правовое нормирование. В контексте указанного представляется справедливой точка зрения, высказанная Л. Я. Островским о том, что «нормирование рабочего времени состоит в установлении норм и нормативов его продолжительности» [23, с. 19]. При этом норма рабочего времени — это конкретная продолжительность рабочего времени в часах и минутах в единицу календарного периода (сутки, неделю, месяц, год), установленная для работника. Норматив рабочего времени, в свою очередь, представляет собой ограничитель предельной продолжительности рабочего времени, то есть максимально допустимое количество часов.

Анализ положений ТК, устанавливающих нормы и нормативы продолжительности рабочего времени, показал, что ТК содержит только одно положение, устанавливающее норму рабочего времени (п. 1 ч. 1 ст. 327 ТК) («Работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным, устанавливаются: 1) 35-часовая рабочая неделя <...>»). При этом очевидно несоответствие п. 1 ч. 1 ст. 327 ТК и ч. 4 ст. 114 ТК, которая, предусматривая для указанной категории работников продолжительность рабочего времени, не превышающую 35 часов в неделю, устанавливает норматив рабочего времени. Исходя из изложенного, представляется, что подход, заложенный в п. 1 ч. 1 ст. 327 ТК противоречит общей концепции нормирования рабочего времени, согласно которой ТК предусматривает преимущественно локальное нор-

В части 2 ст. 263 ТК предусмотрен запрет на привлечение к работе в ночное время без письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет).

Отнесение рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, к сокращенной продолжительности рабочего времени противоречит положению ч. 3 ст. 279 ТК.

мирование его продолжительности (ч. 3 ст. 110 ТК), что может вызывать трудности по их применению на практике. Указанную коллизию, как представляется, можно разрешить путем закрепления в п. 1 ч. 1 ст. 327 ТК норматива рабочего времени, а не его нормы.

Кроме того, нет единообразия относительно закрепления норм или нормативов рабочего времени при установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям работников. В частности, централизованные нормы рабочего времени устанавливаются для медицинских работников [20, п. 1], а также работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени [19]. В свою очередь, для работников организаций культуры [22] сокращенная продолжительность рабочего времени установлена путем закрепления *норматива* рабочего времени (т. к. используется формулировка «сокращенная продолжительность рабочей недели в часах, *не более*»). Для отдельных категорий педагогических работников установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку, которая *не должна превышать 36 часов* в неделю (т. е. предусмотрен *норматив* рабочего времени) [21]. При этом в перечне отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, указывается конкретная продолжительность рабочего времени (норма рабочего времени) [21, прил. 1].

Представляется, что установление для обозначенных категорий работников именно нормы, а не норматива рабочего времени (из чего

следует, что ее нельзя уменьшать на локальном или индивидуальном уровне) может быть расценено как условие труда, приводящее к неравному положению таких работников в сравнении с иными работниками. В связи с указанным представляется целесообразным внесение следующих изменений в соответствующие нормативные правовые акты, посредством которых для названных категорий работников будут предусмотрены нормативы рабочего времени: 1) в п. 1 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для медицинских работников» слова «38,5 часа в неделю» заменить словами «не более 38,5 часа в неделю»; 2) в приложении к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07.07.2014 № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени» в наименовании столбца № 5 слова «норма продолжительности рабочей недели (в часах)» заменить на слова «сокращенная продолжительность рабочей недели в часах, не более»; 3) в приложении 1 к постановлению Министерства образования Республики Беларусь от 04.10.2011 № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников» в наименовании столбца № 4 слова «Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю (часов)» заменить на «Сокращенная продолжительность рабочей недели в часах, не более».

Субъектной является **дифференциация**, обусловленная личностью работника (по признаку пола,

возраста, семейных обязанностей, трудоспособности) и т. п.

Согласно нормам ТК, беременных женщин запрещено привлекать к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни только с их письменного согласия.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются беременные женщины и работники моложе восемнадцати лет (ч. 4 ст. 117 ТК). Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ч. 5 ст. 117 ТК). В свою очередь, в ч. 2 ст. 263 ТК предусмотрен запрет на привлечение к работе в ночное время без письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет). Исходя из указанного, очевидно, что ТК закрепляются различные категории лиц, допускаемых к работе в ночное время только с их согласия («женщины, имеющие детей в возрасте до 14» лет в ч. 5 ст. 117 ТК и «женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет)» в ч. 2 ст. 263 ТК. Представляется, что для устранения несогласованности приведенных норм ТК необходимо ч. 5 ст. 117 ТК после слов «до четырнадцати лет» дополнить словами

«(детей-инвалидов — до восемнадцати лет)».

Более того, положение ст. 117 ТК о необходимости письменного согласия только двух указанных категорий работников (инвалиды и женщины, имеющие детей соответствующего возраста), как видится, требует доработки, что объясняется наличием и иных категорий лиц, нуждающихся в дополнительной правовой защите в данном случае. Полагаем, что определение перечня таких лиц должно основываться на исследовании категории лиц, имеющих семейные обязанности (ТК не содержит исчерпывающего перечня таких лиц). Вместе с тем можно отметить повышенное внимание к условиям труда лиц, имеющих семейные обязанности, со стороны МОТ [8, 27]. Так, например, в соответствии с положениями Конвенции о работниках с семейными обязанностями № 156, под такими работниками понимаются женщины и мужчины в отношении находящихся на их иждивении детей, а также в отношении других родственников (членов семьи), которые нуждаются в уходе или помощи [8]. Несмотря на то что данная конвенция не ратифицирована Республикой Беларусь, на ее положения можно опираться при определении перечня лиц, нуждающихся в повышенной правовой защите.

Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств в ст. 9 устанавливает запрет на привлечение к труду в ночное время без согласия работника женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, *отцов, воспитывающих детей в возрасте до трех лет без матери, а также опекунов детей указанного возраста* [31]. Анализ законодательства о труде государств — членов СНГ в рассматриваемом

Учет особенностей регулирования труда для работников является общей целью индивидуализации и дифференциации.

Анализ отдельных режимов рабочего времени показал, что существуют определенные ограничения при применении сменной работы, суммированного учета рабочего времени и режима разделения рабочего дня на части.

контексте позволил сделать вывод о том, что ряд стран акцент делает на предоставлении определенных правовых гарантий в области рабочего времени *женщинам, воспитывающим детей* (Азербайджан, Украина). Некоторые страны (РФ, Армения, Казахстан, Таджикистан) устанавливают правовую защиту в рассматриваемой области не только женщинам, но и *иным работникам*, охраняя их здоровье, личные и семейные интересы.

Анализ гл. 19 ТК позволяет говорить о том, что, помимо женщин, имеющих и воспитывающих детей различного возраста, к иным лицам, имеющим семейные обязанности, относятся работающие отцы, воспитывающие детей без матери [в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам], одинокие родители, а также опекуны (попечители) детей, которые имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям (ч. 5 ст. 271 ТК).

Таким образом, несмотря на тот факт, что в настоящее время в Республике Беларусь дополнительные гарантии в области регламентации рабочего времени лицам, имеющим семейные обязанности, могут устанавливаться на основании ч. 5 ст. 271 ТК, представляется обоснованным закрепление конкретных правовых гарантий для соответствующих лиц в гл. 10 ТК.

Примером дифференциации по возрасту может служить ч. 1 ст. 114 ТК, которой предусматривается, что продолжительность рабочего времени в неделю для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не может превышать 23 часов. Отдельного внимания в

рамках рассматриваемого вопроса заслуживает ч. 2 ст. 114 ТК, устанавливающая, что продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время (далее — учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время), не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной ч. 1 ст. 114 ТК для лиц соответствующего возраста. Представляется, что отнесение рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, к сокращенной продолжительности рабочего времени противоречит положению ч. 3 ст. 279 ТК, закрепляющей, что оплата труда учащихся, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. В приведенном случае очевидным является несоответствие между природой сокращенного рабочего времени и оплатой труда названных работников, так как существующий подход к оплате труда учащихся, работающих в свободное от учебы время, большей частью согласуется с неполной продолжительностью рабочего времени [работа на условиях неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 290 ТК)]. В данном контексте полагаем возможным согласиться с высказываемым в научной литературе мнением о том, что «фактически законодатель установил несовершеннолетним неполное рабочее время»

[13, с. 465]. В связи с этим предлагаем исключить ч. 2 из ст. 114 ТК, а ч. 2 ст. 289 ТК дополнить п. 4 следующего содержания:

«4) учащимся, получающим общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время. Продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной настоящим Кодексом для лиц соответствующего возраста»;

— пункт четвертый считать соответственно пунктом пятым.

С учетом того что работники, указанные в ч. 3 ст. 279 ТК, могут являться совершеннолетними, требуется корректировка названия данной статьи.

Индивидуализация. Учет особенностей регулирования труда для работников являются общей целью индивидуализации и дифференциации [12, с. 294]. Однако они имеют существенные различия, которые необходимо учитывать. Так, если дифференциация имеет нормативный уровень, применяется к определенной категории работников, относится к правотворчеству, то индивидуализация осуществляется на индивидуально-договорном уровне, к конкретному субъекту, не может снижать уровень гарантий прав работников, регулирует трудовые отношения в рамках реализации права [12, с. 295; 15, с. 63].

В данном контексте отметим, что уже длительное время в научной литературе поднимается вопрос о формировании новой модели труда — «индивидуальном рабочем времени», которая учитывает как потребности производства, так и специфические личные потребности и пожелания каждого работника [1, р. 40; 5, с. 402; 7, с. 23].

Исследование особенностей правового регулирования рабочего времени показало, что в данной области индивидуализация проявляется в возможности установления нормы рабочего времени на основании нормативов, предусмотренных ТК, а также в выборе наиболее оптимального режима рабочего времени.

В данном контексте отметим, что не во всех случаях на основании нормативов, закрепленных в ТК или, как уже было установлено, в иных актах законодательства о труде, на основании которых осуществляется нормирование рабочего времени, разрабатываются локальные или индивидуальные нормы рабочего времени. Так, ч. 1 ст. 111 ТК закрепляет, что нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной (ст. 112 ТК) или сокращенной (ст. 113–114) его норме, установленной в соответствии с главой 10 ТК. Согласно ч. 2 ст. 111 ТК, в случае если нанимателем или в коллективном договоре не определена конкретная продолжительность рабочей недели, нормой рабочего времени считается предельная продолжительность, предусмотренная ст. 112–114 ТК. Из этого следует, что, если на локальном или индивидуально-договорном уровне не устанавливается ограничение продолжительности рабочего времени, можно говорить о совпадении норм

Те организации и производства, где обязательно введение суммированного учета рабочего времени, должны быть отражены в отраслевом законодательстве.

и нормативов рабочего времени как норм продолжительности труда.

Относительно режима рабочего времени необходимо отметить, что наряду с предусмотренными в ст. 123 ТК правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работ (сменности) режим рабочего времени может определяться и иными локальными правовыми актами (в частности, по мнению А. А. Греченкова, коллективными договорами, соглашениями) [2, с. 35], а также трудовыми договорами (что прямо вытекает, например, из содержания п. 6 ст. 19 и п. 4 ст. 226 ТК Беларуси) [3, с. 12–13]. Более того, согласно ст. 3074 ТК, трудовой договор является источником определения режима рабочего времени для дистанционных работников. Тем самым, как отмечает К. Л. Томашевским, «в регламентации рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника акцент перенесен с централизованного на индивидуально-договорное регулирование и саморегулирование» [29, с. 62]. Поддерживая указанную позицию А. А. Греченкова и К. Л. Томашевского, подчеркнем необходимость дополнения перечня актов, которыми определяется режим рабочего времени, коллективным договором (соглашением), а также трудовым договором, так как необходимо учитывать и существующие в действительности тенденции индивидуализации рабочего времени, а следовательно, возможности закрепления индивидуального режима рабочего времени по соглашению сторон. Таким образом, необходимо изложить ч. 3 ст. 123 ТК в следующей редакции:

«Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого

у нанимателя, и определяется локальными правовыми актами или трудовым договором».

Анализ отдельных режимов рабочего времени показал, что существуют определенные ограничения при применении сменной работы, суммированного учета рабочего времени и режима разделения рабочего дня на части.

Так, например, сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг) (ч. 1 ст. 125 ТК). Примечательным является тот факт, что государства — члены СНГ условно разделены на две части — в одной из них, так же как и Республике Беларусь, необходимо наличие определенных условий для введения сменного режима работы (Туркменистан, РФ, Молдавия, Казахстан). Законодательство второй части стран таких условий не содержит. Полагаем, в связи с тем что режим рабочего времени является одним из основных показателей гибкости в трудовых правоотношениях, регулирование которого преимущественно осуществляется на локальном уровне, необходимо позволить нанимателям вводить сменный режим работы и в случае, если длительность производственного процесса (работы) не превышает установленной продолжительности ежедневной работы. Отметим, что такой подход применялся и в советский период (КЗоТ 1929 г. и КЗоТ 1972 г. не содержат каких-либо специфических условий для введения сменной работы, такие условия, как показал анализ юридической

литературы [17, с. 108–113; 24, с. 128], могли требоваться в отдельных производствах) и закреплена в ТК только в 2007 г. [18] В связи с этим необходимо изложить ч. 1 ст. 125 ТК в новой редакции: «Работа в две смены и более считается сменной работой. Сменная работа вводится в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг)».

Исходя из положения, закрепленного в ч. 1 ст. 126 ТК, получается, что обязательными условиями для применения суммированного учета рабочего времени являются: невозможность соблюдения установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, экономическая нецелесообразность соблюдения установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени. Указанное обстоятельство является значимым, в частности, при изменении работникам установленного режима рабочего времени на суммированный учет рабочего времени, так как необходимо будет не только соблюсти порядок изменения существенных условий труда, но и обосновать наличие одного из названных факторов.

Вместе с тем, учитывая растущую индивидуализацию рабочего времени, следует рассмотреть вопрос о необходимости (отсутствии необходимости) централизованного закрепления подобных условий. Сопоставление уровня правового регулирования суммированного учета рабочего времени в государствах — членах СНГ позволяет отметить, что практически все они допускают его введение при наличии определенных условий (непрерыв-

ность производства, невозможность соблюдения установленной нормы рабочего времени, специфика условий производства и др.). Исключения составляют положения трудовых кодексов Узбекистана, Азербайджана, Молдавии, устанавливающие, что суммированный учет рабочего времени может применяться на любом предприятии при условии соблюдения установленной продолжительности рабочего времени за учетный период. Представляется, что в современных условиях такой подход является более правильным. В связи с этим можно согласиться с В. С. Козловым, которым высказывалось мнение о том, что применение индивидуального рабочего времени «требует изменения объема понятия СУ РВ, которое сейчас используется только в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени» [7, с. 23] (применительно к Трудовому кодексу РФ). Данное предложение не было учтено российским законодателем. Однако в условиях современных трудовых правоотношений оно видится достаточно обоснованным, а в некоторых случаях — даже необходимым. Представляется, что те организации и производства, где обязательно введение суммированного учета рабочего времени, должны быть отражены в отраслевом законодательстве.

В отношении разделения рабочего дня на части, так же как и в отношении суммированного учета рабочего времени, необоснованным является ограничение его применения только при особом характере

Субъектная дифференциация в регулировании рабочего времени наиболее ярко выражена по полу (работники-женщины), возрасту (14–18 лет, а также учащиеся, работающие в свободное от учебы время), наличию инвалидности.

труда или неодинаковой интенсивности работы. Такой режим рабочего времени, в частности, может быть удобен работникам, осуществляющим уход за детьми или другими нетрудоспособными членами семьи. Поэтому в силу важности индивидуального рабочего времени как важнейшего условия труда работника предлагаем закрепить возможность установления разделения рабочего дня на части по соглашению сторон. При этом необходимо дополнить ст. 127 ТК частью четвертой следующего содержания:

«Разделение рабочего дня на части может устанавливаться по просьбе работника с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом, актами законодательства о труде, иными актами законодательства, локальными правовыми актами».

Как видится, именно индивидуализация в правовом регулировании рабочего времени позволяет усилить гибкость трудовых правоотношений. Учитывая, что степень гибкости рабочего времени во многом зависит от фактического использования различных режимов рабочего времени, необходимо создание четкого механизма их применения, а также расширение осведомленности работников об их праве на обращение к нанимателю с просьбой об установлении того либо иного режима рабочего времени.

Заключение

Таким образом, гибкость законодательства о труде не означает отсутствие контроля со стороны государства, а наоборот, требует от органов государственной власти значительно большего количества усилий по обеспечению прав и законных интересов работников при

осуществлении трудовой деятельности.

Принцип единства и дифференциации условий труда в институте «Рабочее время» находит свое отражение в наличии различных видов рабочего времени, а также при его распределении. Так, например, единство в правовом регулировании рабочего времени проявляется в установлении определенного уровня правовых гарантий для всех работников, снижение которого допускается только в установленных законом случаях. Дифференциация, в свою очередь, позволяет устанавливать работникам такое рабочее время, которое учитывает особенности труда либо субъектные данные.

При этом проблемой является то, что при дифференциации условий труда не должно ухудшаться правовое положение работников, а законодатель, закрепляя для отдельных категорий работников нормативы, для других категорий — нормы рабочего времени, лишает вторых на установление индивидуальной нормы рабочего времени. В связи с этим предлагается внести изменения в законодательство о труде, регламентирующее рабочее время работников, работающих в зоне эвакуации (отчуждения), медицинских работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, отдельных категорий педагогических работников, закрепив для них нормативы рабочего времени.

Субъектная дифференциация в регулировании рабочего времени наиболее ярко выражена по полу (работники-женщины), возрасту (14–18 лет, а также учащиеся, работающие в свободное от учебы время), наличию инвалидности.

На основании исследования субъектной дифференциации по полу

можно сделать вывод о необходимости включения в нормы, регламентирующие работу в ночное (ст. 117 ТК) и сверхурочное время (ст. 120 ТК), во время государственных праздников и праздничных дней (ст. 147 ТК), неполное рабочее время (ст. 289 ТК) иных, помимо женщин, работников, имеющих семейные обязанности [работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одинокие родители, а также опекуны (попечители) детей].

Кроме этого, в ситуации, ухудшающей их правовое положение, оказались учащиеся, работающие в свободное от учебы время, так как, несмотря на установление им сокращенного рабочего времени, оплата их труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. В связи с этим предлагается исключить ч. 2 из ст. 114 ТК, а ч. 2 ст. 289 ТК дополнить, закрепив обязанность нанимателя устанавливать таким лицам неполное рабочее время.

Усиление индивидуализации рабочего времени следует осуществлять, с одной стороны, обеспечивая права работников, а с другой — посредством расширения гибкости при установлении отдельных режимов рабочего времени. В частности, предлагается закрепить возможность установления разделения рабочего дня на части по соглашению сторон с соблюдением ограничений, установленных ТК, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами. Кроме этого, в части сменной работы и режима суммированного учета рабочего времени предлагается отказаться от установления ус-

ловий их введения в ТК (в настоящее время предусмотрены ч. 1 ст. 125 ТК и ч. 1 ст. 126 ТК соответственно) (те организации и производства, где обязательно введение данных режимов рабочего времени, должны быть отражены в отраслевом законодательстве).

Библиографический список

1. Working time in the twenty-first century: Discussion report for the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements 2011, 17–21 October 2011 / International Labour Office, Geneva, ILO, 2011. — 77 p.
2. Греченков А. А. Концептуальные вопросы совершенствования положений Трудового кодекса Республики Беларусь о рабочем времени и времени отдыха / А. А. Греченков // Юстиция Беларуси. — 2017. — № 5. — С. 33–37.
3. Греченков А. А. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право. — 2013. — № 2 (6) — С. 10–15.
4. Иванян И. Г. Единство и дифференциация в правовом регулировании заработной платы: автореф. ... канд. юрид. наук. — М.: МГЮА им. О. Е. Кутафина, 2010. — 27 с.
5. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. — М.: Эксмо, 2005. — 608 с.
6. Ковалева Е. А. Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации о транспорте). — Минск: Дикта, 2006. — 152 с.
7. Козлов В. С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; Московская гос. юрид. академия. — М., 2007. — 27 с.

8. Конвенция Международной организации труда о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями № 156 [заключена в Женеве 03.06.1981] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022 [Электронный ресурс].
9. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г., 27 февр. 2022 г. — Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. — 49 с.
10. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, теле-работа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. — М.: Инфотропик Медиа, 2013. — 208 с.
11. Лавриненко О. В. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений как отраслевой принцип и метод трудового права: доктринальный аспект / О. В. Лавриненко // Известия Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины. — 2011. — № 3 (65). — С. 61–67.
12. Лушников А. М. Курс трудового права: учебник: в 2 т.: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статут, 2009. — Т. 1. — 879 с.
13. Лушников А. М. Курс трудового права: учебник: в 2 т.: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статут, 2009. — Т. 2. — 1151 с.
14. Лушников А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М.: Проспект, 2016. — 272 с.
15. Лушников А. М. Юридическая конструкция «гибкобильности» трудовых отношений: нетипичные трудовые правоотношения / А. М. Лушников // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — Ярославль: 2012. — № 6. — С. 56–66.
16. Мищенко М. С. Основания дифференциации правового регулирования труда. — Минск: Право и экономика, 2007. — 114 с.
17. Муксинова Л. А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. — М.: Юрид. лит.-ра, 1969. — 216 с.
18. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272–3 / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022.
19. О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57 / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022.
20. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для медицинских работников: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 23 марта 2016 г. № 46 / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022.
21. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников: постановление Министерства образования Респ. Беларусь от 5 сент. 2011 г. № 255: в ред. постанов-

ления Министерства образования от 04.10.2019 № 161 / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022.

22. Об утверждении перечня категорий работников организаций культуры, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 8 февраля 2010 г. № 4 / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022.

23. *Островский Л. Я.* Основное и дополнительное рабочее время / Л. Я. Островский // Библиотечка журнала «Юрист»: Право и бизнес. — 2007. — № 8 (8). — 104 с.

24. *Островский Л. Я.* Рабочее время: практическое пособие. — Минск: Белбизнеспресс, 1998. — 78 с.

25. *Петоченко Т. М.* Функции и принципы трудового права Республики Беларусь: общая характеристика и виды / Т. М. Петоченко // Современные проблемы правоведения: Сборник научных трудов. — Минск: БГЭУ, 2011. — Вып. 1. — 328 с. — С. 186–201.

26. *Потанова Н. Д.* Дифференциация в правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта: автореф. ... канд. юрид. наук; Московская государственная юридическая академия. — М., 2007. — 31 с.

27. Рекомендация Международной организации труда о равном обращении и равных возможностях

для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями № 165: [заключена в Женеве 03.06.1981] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022 [Электронный ресурс].

28. *Томашевский К. Л.* Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс. — 2-е изд., испр. и доп. — Минск: Амалфея, 2021. — 264 с.

29. *Томашевский К. Л.* Труд дистанционных работников: комментарий к новой главе Трудового кодекса / К. Л. Томашевский // Отдел кадров. — № 1. — 2020. — С. 55–62.

30. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296–З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022 № 183–З / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022 [Электронный ресурс].

31. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств: утв. постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств, 29 окт. 1994 г. / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. — Минск, 2022 [Электронный ресурс].

32. *Чичина Е. В.* Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект. — Минск: Право и экономика, 2004. — 142 с.

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:
телефон: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
E-mail: podpiska@panor.ru www.panor.ru

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)



УДК 391

Деятельность работодателей по реализации политики занятости

Employers' activities for the implementation of employment policy

Павловская Ольга Юрьевна,

доцент департамента
организационного
поведения
и управления
человеческими
ресурсами,
Высшая школа
бизнеса
Национального
исследовательского
университета
109028, г. Москва,
Покровский б-р, д. 11
E-mail: kts2007@mail

В статье освещены вопросы содействия работодателей занятости населения. В их числе: участие в мероприятиях по организации и проведению общественных работ; создание условий для профессионального образования, обучения и дополнительного профессионального образования работников, включая женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; соблюдение квот по трудоустройству инвалидов. Автором проанализированы проблемы правоприменительной практики, которые дают основания полагать, что негативные тенденции правоприменения действующих норм в сфере рассматриваемых отношений сохраняются. Особенно это касается применения норм о квотировании рабочих мест. Особое внимание уделено новеллам законодательства в сфере рассматриваемых отношений.

Ключевые слова: занятость, квота, профессиональное обучение, общественные работы, безработица.

The article highlights the issues of employers' assistance to employment of the population. Among them: participation in events for the organization and conduct of public works; creation of conditions for vocational education, vocational training and additional vocational education of employees, including women, during the period of parental leave until they reach the age of three years; compliance with quotas for the employment of disabled people. The author analyzes the problems of law enforcement practice, which give reason to believe that negative trends in the enforcement of existing norms in the sphere of the relations under consideration persist. This is especially true of the application of norms on job quotas. Special attention is paid to the novelties of legislation in the sphere of the relations under consideration.

Keywords: employment, quota, vocational training, public works, unemployment.

Согласно Закону РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 25), работодатели принимают участие в осуществлении государственной политики в области занятости.

Содействие работодателей занятости населения осуществляется в различных формах.

Одна из таковых форм — участие в мероприятиях по организации и проведению общественных работ.

Работодателям общественные работы помогают привлечь рабочую силу на вакантные рабочие места, получившие статус общественных.

Организация общественных работ

Обязанности по направлению граждан в организации для выполнения общественных работ возложены на органы службы занятости: они информируют работодателей о порядке организации общественных работ, а также вносят сведения о заключенных договорах с работодателями об организации общественных работ в Единую цифровую платформу, где формируется и ведется реестр указанных договоров. Они же осуществляют информирование зарегистрированных в органах службы занятости граждан о видах организуемых общественных работ и порядке их проведения, условиях, режимах и оплате труда, а также о льготах, предоставляемых организациями при выполнении этих работ.

Для подготовки предложений по организации и проведению общественных работ органы службы занятости анализируют состояние рынка труда, количество и состав незанятого населения и безработных граждан; выявляют спрос и предложение на участие в общественных работах; осуществляют сбор информации о возможности проведения в организациях региона общественных работ, рассматривают вопросы совместного финансирования общественных работ с заинтересованными организациями, а также условия организации и проведения общественных работ.

В условиях напряженной ситуации на рынке труда организация общественных работ как обеспечение временной занятости позволяет предоставить безработным гражданам возможность трудоустройства, получения, хотя и временного, но стабильного заработка, дополнительной материальной помощи. За

ними сохраняется право на оплату периода временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, отпуск, охрану труда, соответствующие льготы и гарантии, установленные законодательством о труде и социальном страховании.

Безработные граждане после окончания общественных работ получают возможность предложить работодателю свою кандидатуру для дальнейшего трудоустройства на вакантные рабочие места, а значит, сохранить свой трудовой потенциал и заработную плату.

Работодателям общественные работы помогают привлекать рабочую силу на вакантные рабочие места, получившие статус общественных, что позволяет работодателю наиболее рационально использовать свой квалифицированный персонал за счет привлечения временных работников на выполнение необходимых объемов неквалифицированных, как правило, низкооплачиваемых и так называемых непрестижных работ. При этом у работодателя имеется возможность решать проблему подбора персонала на вакантные рабочие места для трудоустройства на постоянной основе из числа ищущих работу граждан, положительно зарекомендовавших себя в период участия в общественных работах.

Таким образом, можно констатировать, что организация общественных работ является действенной мерой обеспечения временной занятости, поддержки социальной стабильности и полноценной социальной защиты безработных [1, с. 70, 71].

Кроме того, содействие занятости обеспечивается созданием условий для профессионального образования, обучения и дополнительного профессионального образования



Основной показатель качества организации профессионального обучения — последующее трудоустройство.

работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (практика указывает на популярность такой меры содействия занятости среди данной категории граждан) [2].

Эффект от реализации госпрограммы

Отметим, что на федеральном уровне была разработана программа (далее — Программа), утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 (ред. от 29.11.2022) № 298 «Об утверждении государственной программы "Содействие занятости"».

В настоящее время Программа действует в обновленном виде (существенные поправки внесены Постановлением Правительства РФ от 22.09.2021 № 1603 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Содействие занятости населения" и признании утратившими силу некоторых актов

и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»).

В качестве показателя, отражающего конечный, общественно значимый социально-экономический эффект от реализации госпрограммы, теперь предусмотрен показатель «уровень регистрируемой безработицы». При этом целями федеральной госпрограммы «Содействие занятости населения» являются непревышение к 2030 г. значения уровня регистрируемой безработицы более 1 %, создание условий для формирования культуры безопасного труда и повышение эффективности мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В числе мер содействия занятости Программой предусмотрена, в частности, организация обучения в целях расширения возможности трудоустройства, сокращения периода поиска работы и обеспечения более качественной занятости во

Квота считается выполненной только в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами.

всех субъектах Российской Федерации при наличии потребности в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании отдельных категорий граждан. Среди них можно особо выделить мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию тех, кто ищет работу и обратился в органы службы занятости. В их числе указаны: безработные граждане; граждане в возрасте 50 лет и старше; граждане предпенсионного возраста; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет; женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста, др.

В практической плоскости обучение граждан осуществляется по приоритетным для каждого конкретного региона профессиям по соответствующим образовательным программам. Направления подготовки для выполнения нового вида профессиональной деятельности находятся в прямой зависимости от образования безработного и выбранной им специальности. Чаще обучение осуществляется под конкретные рабочие места [2].

Все это позволяет, во-первых, решить проблему нехватки квалифицированных кадров и учесть требования работодателей по уровню и профилю профессионального образования. Во-вторых, существенно оптимизировать расходы на финансовое обеспечение программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных и незанятых граждан.

Так, например, в соответствии со ст. 16 Закона города Москвы «О занятости населения в городе Москве» и

в целях обеспечения продуктивной, свободно избранной занятости граждан, усиления их социальной защищенности посредством повышения роста профессионального мастерства, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда постановлением правительства Москвы от 31.03.2009 № 244-ПП утвержден действующий в настоящее время Порядок профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан в городе Москве.

Анализ практики свидетельствует о том, что большинство из числа лиц, успешно завершивших профессиональное обучение при содействии органов службы занятости, трудоустраиваются (наибольший показатель трудоустроенных отмечен в Москве). И это согласуется с утверждением, что «основной показатель качества организации профессионального обучения — последующее трудоустройство» [2, 18].

Соблюдение квоты для трудоустройства инвалидов

Немаловажную роль в содействии занятости играет правовая обязанность работодателя соблюдать квоты для трудоустройства инвалидов.

Важно отметить, что с недавнего времени законодательство в этой части претерпело существенные изменения, внесенные Федеральным законом от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и статью 21 Федерального закона о социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Таким образом, с 1 марта 2022 г. регулирование вопросов установления квоты для приема на работу

инвалидов осуществляется не Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», а новой ст. 13.2 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Согласно названной статье, квота считается выполненной только в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами. Ранее обязанность по квотированию рабочих мест считалась выполненной, если работодатель выделил (создал) рабочее место в рамках квоты и не отказал инвалиду в приеме на работу по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями.

В соответствии с п. 6 ст. 13.2 Закона о занятости оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством РФ. Правительство урегулировало порядок выполнения работодателем квоты в своем Постановлении от 14.03.2022 № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место».

Работодатель рассчитывает квоту ежегодно до 1 февраля исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Квота считается выполненной в следующих случаях:

- наличие трудового договора (в т. ч. срочного) с инвалидом непосредственно у работодателя;
- наличие трудового договора между инвалидом и организацией,

включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или ИП соглашения о трудоустройстве инвалидов (в таком договоре определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у ИП, у которых трудоустроивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия).

Предполагается, что отмеченные выше новеллы законодательства будут способствовать усилению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда, исключив ряд негативных факторов, например, выявленных в процессе исследования проблем применения законодательства о квотировании рабочих мест. В их числе:

- необоснованный отказ органом службы занятости в признании инвалида безработным;
- невыполнение работодателем требований положений законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов;
- уклонение работодателей от предоставления органам службы занятости информации о наличии свободных рабочих мест и вакант-

Выделяемые работодателями в счет квоты рабочие места в значительной мере не соответствуют профессионально квалификационной структуре инвалидов.

ных должностей, а также уже созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;

- несоблюдение работодателями обязанности создания или выделения для инвалидов рабочих мест, соответствующих гигиеническим требованиям к условиям труда инвалидов [3].

К сожалению, негативные тенденции все еще сохраняются в правоприменительной практике, на что, собственно, в своем исследовании обращает внимание, в частности, Л. В. Серегина. Исходя из опыта органов службы занятости, названный автор делает вывод о том, что «выделяемые работодателями в счет квоты рабочие места в значительной мере не соответствуют профессионально-квалификационной структуре инвалидов, не учитывают их психофизические и иные возможности, не ориентированы на инвалидов, имеющих значительные ограничения по состоянию здоровья. Нередки случаи выделения работодателями заведомо неподходящих вакансий для инвалидов». Все это, по ее мнению, «осложняет процесс трудоустройства инвалидов на квотируемые для них рабочие места и приводит к неисполнению работодателями возложенной на них обязанности по приему на работу инвалидов в счет установленной квоты» [4].

Так, на 1 февраля 2022 г. в Иркутской области подлежат квотированию 6420 рабочих мест для инвалидов. При этом фактически создано (выделено) 6182 рабочих места (96 % от числа рабочих мест, подлежащих квотированию). Численность инвалидов, работающих на квотируемых рабочих местах,

составляет 4703 человека (73 %). Вместе с тем заявленная в органы службы занятости потребность для трудоустройства инвалидов в счет квоты составляет 1346 вакансий, из них 267 — на специальные рабочие места. Не выполняют квоту 488 организаций (21 %) [4].

Таким образом, деятельность работодателей по реализации политики занятости, осуществляемая в различных формах, в целом оказывает позитивное влияние на снижение безработицы и напряженности на рынке труда. Особое значение в регулировании указанных отношений имеют федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, акты субъектов РФ. Однако анализ правоприменительной практики свидетельствует, что проблемы применения законодательства о квотировании рабочих мест, к сожалению, имеют место.

Библиографический список

1. Павловская О. Ю. Социально-правовые аспекты организации общественных работ в Российской Федерации // *Право и экономика*. — 2015. — № 7. — С. 67–72.
2. Павловская О. Ю. К вопросу о профессиональном обучении безработных и незанятых граждан // *Трудовое право в России и за рубежом*. — 2016. — № 4. — С. 16–19.
3. Павловская О. Ю. Занятость и трудоустройство инвалидов: правовые аспекты и актуальные проблемы правоприменения // *Право и экономика*. — 2015. — № 1. — С. 74–79.
4. Серегина Л. В. Правовая основа трудоустройства граждан, имеющих ограничения по здоровью // *Журнал российского права*. — 2022. — № 6. — С. 105–125.

УДК 331.103.4

Менторинг как эффективный инструмент развития наставников на предприятии

Mentorship as a tool to develop mentors at an enterprise

Борисова Татьяна Юрьевна,
начальник отдела
подбора и обучения
персонала,
управление
по работе
с персоналом
ООО «РусХимАльянс»
Россия,
г. Санкт-Петербург

В статье рассмотрены преимущества использования менторинга как эффективного инструмента развития наставников на промышленном предприятии, даны понятия наставничества и менторинга, описаны ключевые различия между менторингом и наставничеством, сформулированы цели и задачи системы наставничества, а также раскрыта взаимосвязь повышения эффективности системы наставничества через включение в нее ментора для наставников. Эмпирической базой послужил личный опыт автора по внедрению и совершенствованию системы наставничества на предприятии, участия в проекте интеллектуального волонтерства проекта «Лидеры учат лидеров», а также результаты опроса работников АО «СПК», осуществляющих функцию наставников.

Ключевые слова: менторинг, наставничество, адаптация персонала, развитие персонала, подготовка кадров, коммуникации, производительность.

The article discusses the advantages of using mentorship as an effective tool for the development of mentors in an industrial enterprise, gives the concepts of mentorship and mentoring, describes the key differences between mentorship and mentoring, formulates the goals and objectives of the mentoring system, and also reveals the relationship of improving the effectiveness of the mentoring system, through the inclusion of a mentor for mentors. The empirical basis was the author's personal experience in implementing and improving the mentoring system at the enterprise, the author's experience of participating in the project of intellectual volunteering of the project "Leaders teach leaders", as well as the results of a survey of employees of JSC "SUC" performing the function of mentors.

Keywords: mentorship, mentoring, adaptation of personnel, staff development, training, communications, productivity.

Введение

Эксперты ведущего портала для поиска работы HeadHunter (hh.ru) в начале 2023 г. проанализировали рынок труда в промышленном секторе Российской Федерации и опубликовали основные тренды развития индустрии. По данным

hh.ru, в I квартале 2023 г. российские работодатели-промышленники опубликовали на портале более 400 тыс. вакансий. Это на 58 % больше, чем в I квартале 2022 г., и на 22 % больше, чем в IV квартале 2022 г. При этом промышленные и производственные компании продолжают

Менторинг и наставничество довольно часто рассматриваются экспертами как самостоятельные элементы системы управления персоналом.

наращивать объем вакансий для опытных специалистов со стажем более шести лет в промышленной сфере: +31 % новых вакансий с требованием опыта для кандидатов. В свою очередь, число вакансий для начинающих специалистов без опыта выросло за год лишь на 5 % [1].

Приведенные данные говорят не просто о стабильном, а о неуклонно растущем спросе на производственный персонал, что, безусловно, поддерживает на высоком уровне актуальность вопросов, связанных с обучением, адаптацией и развитием вновь принимаемого персонала.

Менторинг и наставничество довольно часто рассматриваются экспертами как самостоятельные элементы системы управления персоналом, настоящее исследование раскрывает взаимосвязь повышения эффективности системы наставничества через включение в нее менторинга для наставников.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что в сложившейся политической и экономической ситуации промышленное производство и предприятия ВПК сталкиваются с возрастающей нагрузкой и, как следствие, с острой необходимостью как можно скорее адаптировать персонал, вывести качество и производительность его труда на самый высокий уровень. Для решения данной задачи наставничество представляет собой наиболее подходящий инструмент, так как является экономичным и устойчивым методом поощрения и развития талантов на предприятии. Общение с высококвалифицированными коллегами может помочь талантливому и опытному сотруднику еще больше повысить производительность своего труда и мотивацию к дальнейшей работе. Менторинг

в наставничестве эффективен для развития абсолютно всех категорий наставников на производственных предприятиях любых отраслей экономики.

Эмпирической базой послужил опыт участия автора в проекте интеллектуального волонтерства проекта «Лидеры учат лидеров», а также результаты опроса работников АО «СПК», осуществляющих функцию наставников (84 человека), проведенного в апреле 2023 г.

Целью данной работы является описание менторинга (менторства) как значимого элемента системы наставничества для повышения эффективности деятельности наставников, обеспечивающих качественную передачу навыков и, как следствие, рост производительности труда производственного персонала.

Задачи данной работы:

- сформулировать определения наставничества и менторинга;
- определить ключевые навыки ментора;
- выявить основные различия между наставничеством и менторингом;
- рассмотреть преимущества использования менторинга для развития наставников.

Обзор литературы

Поскольку наставничество остается одним из самых эффективных элементов системы адаптации персонала, его изучение относится к сфере профессионального интереса многих как отечественных, так и зарубежных исследователей.

Зачастую исследователи обобщают понятия наставничества и менторинга, что не удивительно, учитывая, что в английском языке для обозначения и менторинга, и

наставничества используется единый термин *mentoring*. Такая точка зрения отражена в статье А. В. Буркальцевой, которая определяет менторинг как одну из технологий развития персонала, когда зрелый сотрудник (ментор) является наставником, советчиком, делится своим опытом, знаниями, умениями и навыками с менее опытным работником, обеспечивая его профессиональное развитие и рост. По-другому это понятие еще называют наставничеством — обучением через предоставление обучаемому готовых стратегий действий при разных условиях и для получения максимального результата [2, с. 205]. К единому понятию менторинг и наставничество относят Г. И. Муртазина, И. Н. Плесовских [3].

Автор данной статьи, как и еще ряд исследователей, придерживается точки зрения, что отличия между этими понятиями есть. В частности, А. Г. Ерофеева [4], С. В. Фролова, Н. Д. Базарнова [5], Е. В. Игнатъева, Ю. В. Рябкова [6], Е. А. Белкова [7] исследуют в своих работах специфику и отличия понятий «наставничество» и «менторинг».

В исследовании М. В. Лазаревой и Е. В. Губановой [8] описана роль ментора, типы менторинга, рассмотрено понятие «менторский подход», сформулировано определение менторинга, а также его основные правила. Кроме того, авторы определили, какие качества и навыки необходимы, чтобы стать успешным ментором. Качества и навыки успешного наставника подробно изложены в работе Е. В. Игнатъевой, Н. Д. Базарновой, А. В. Лабазовой [9].

Наставничество как ключевой элемент системы адаптации персонала отмечают в своих исследованиях Р. А. Долженко, Т. Ю. Борисова [10].

Авторы приходят к заключению, что система наставничества является одним из ключевых драйверов роста производительности промышленного предприятия. Анализ опыта менторинга как инструмента повышения производительности труда в компаниях США приводит в своей работе В. М. Матиашвили [11].

Технологию менторинга, а также ресурсный потенциал менторских сессий в качестве инструмента профессионального роста молодых специалистов рассматривает в своем исследовании С. В. Фролова [12]. Автор анализирует отечественный и зарубежный опыт реализации менторских программ в системе корпоративного обучения.

Идею о том, что процесс менторинга является наиболее эффективным способом повышения квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции самого ментора, отмечает в своей работе Н. В. Кривошеина [13].

Джон Уитмор считает, что корни менторства лежат в греческой мифологии: знаменитый Одиссей, отправляясь на Троянскую войну, поручил управление домом и воспитание малолетнего Телемаха своему другу Ментору. «Поведай ему все, что знаешь сам», — попросил Одиссей, тем самым невольно указав возможности и границы менторства [14, с. 24].

Эксперт портала HeadHunter Д. Берхеев отмечает, что наставничество — это модель win-win для всех участников проекта: руководитель освобождает свое время и подготавливает кадровый актив на руководящие позиции; наставник развивает свои управленческие

Система наставничества является одним из ключевых драйверов роста производительности промышленного предприятия.

Ментором в настоящем исследовании мы называем человека, который поддерживает, вдохновляет и помогает в реализации функции наставника своему подопечному — менти.

компетенции на примере малой группы; стажер получает специалиста, к которому можно обращаться по любым рабочим вопросам. В итоге мы получаем мощный инструмент, который помогает бизнесу сокращать текучесть персонала в период адаптации и развивать преемственность знаний в подразделении от опытных наставников к новому составу коллектива [15].

О том, что менторинг — это идеальный беспроблемный бизнес-инструмент для повышения производительности и удержания сотрудников организации, пишет в своей книге ведущий британский исследователь и коуч Дэвид Клаттербак [16].

Гипотезы и методы исследования

В данной статье использованы результаты и выводы, полученные в ходе участия автора в проекте интеллектуального волонтерства «Лидеры учат лидеров», а также опроса, проведенного автором среди наставников АО «Свердловская пригородная компания» в апреле 2023 г.

Производственные предприятия в Российской Федерации столкнулись в 2022 г. с беспрецедентными вызовами. Текущая политическая и экономическая ситуация вновь подчеркнули приоритет развития производства и повышения производительности труда промышленных предприятий. В профессиональных сообществах и средствах массовой информации активно обсуждаются вопросы, связанные с повышением спроса на производственный персонал и средства его скорейшего обучения. Помимо дефицита производственного персонала, предприятиям приходится решать задачи,

возникшие из-за санкционных ограничений на поставки оборудования и комплектующих.

Тем не менее возможности для перенастройки производственных предприятий существуют. В условиях, когда требования к производительности возросли, а доступные ресурсы, в том числе трудовые, сократились, справляться с вызовами многим предприятиям помогает качественно организованная система наставничества.

В статье предлагается рассмотреть один из методов обучения и поддержки наставников, а именно менторинг. Для начала предлагаем разобраться с терминологией. Зачастую исследователи обобщают наставничество с менторингом и даже коучингом. Несмотря на то что у этих понятий есть много общего, тем не менее есть и особенности, которые мы рассмотрим далее.

Наставничество на протяжении длительного времени является одним из самых эффективных методов обучения и развития персонала, а также значимым элементом системы его адаптации. В связи с этим одной из идеологических целей настоящего исследования стало содействие популяризации и распространению современных практик и методов развития наставничества на предприятиях и в организациях промышленного сектора экономики Российской Федерации.

Результаты исследования

В настоящем исследовании под наставничеством понимается процесс обучения, формирования навыков и передачи опыта от более опытного сотрудника новичку, а под менторингом — производственные взаимоотношения, в которых ментор обеспечивает поддержку пере-

дачи новых знаний и личного опыта наставником, выбора подходов и методов решения задач. Ментором в настоящем исследовании мы называем человека, который поддерживает, вдохновляет и помогает в реализации функции наставника своему подопечному — менти.

Производственные предприятия уже не практикуют разовое наставничество, осуществляемое только с появлением новичка, а совершенно осознанно выстраивают систему наставничества, которая используется наряду с другими инструментами развития персонала (коучинг, менторинг, тренинги) и действует на постоянной основе.

Ключевые концепции наставничества на производственном предприятии можно сформулировать следующим образом:

- развитие компании через само-развитие работников;
- укрепление профессионально-го сотрудничества;
- личный рост через обучение других;
- развитие корпоративной культуры через преемственность.

Государство как никогда заинтересованно в росте производительности труда. На государственном уровне реализуются национальные проекты для обеспечения ежегодного роста производительности труда в промышленном секторе экономики, в том числе реализуется ряд мер по нематериальной мотивации производственных предприятий к повышению производительности труда. Для стимулирования развития деятельности предприятий в данном направлении ежегодно в рамках национального проекта «Производительность труда» проводится конкурс «Лучшие практики наставничества». Наставничество,

безусловно, является одним из драйверов роста производительности труда [10, с. 93].

Все исследователи сходятся во мнении, что наставничество — эффективный современный метод адаптации и обучения сотрудников как при приеме на работу, так и при переводе на новую должность. Включение наставничества в систему адаптации персонала помогает снизить или даже избежать стресса при переходе на новую работу, ускоряет освоение должностных обязанностей и выход на требуемый уровень производительности труда, обеспечивает преемственность. Этот проверенный и эффективный инструмент кадрового менеджмента в различных формах активно применяется на многих современных производственных предприятиях. Кроме положительного влияния на качество адаптации и обучения, наставничество также способствует формированию лояльности и удовлетворенности персонала, в том числе самих наставников. В компаниях, в которых внедрена система наставничества, как правило, большое внимание уделяется мотивации и развитию тех работников, которые выполняют функцию наставников.

Итак, основными целями развития системы наставничества на производственном предприятии являются:

- повышение эффективности и качества труда работников на основе обеспечения уровня профессиональных компетенций, соответствующих определенной должности/профессии;
- удовлетворение потребности в квалифицированном персонале в соответствии с целями, задачами и стратегией развития предприятия;

Наставничество также способствует формированию лояльности и удовлетворенности персонала, в том числе самих наставников.

Основное отличие наставничества от менторинга можно сформулировать следующим образом: наставник работает с новичком, ментор — с профессионалом/мастером.

- развитие профессиональных и личностно-деловых компетенций работников;
- развитие управленческого потенциала предприятия;
- реализация стратегических планов предприятия с помощью инновационных решений, подкрепленных передовыми знаниями;
- содействие развитию корпоративной культуры предприятия и распространению опыта и знаний между работниками.

Задачи, для решения которых в управлении персоналом используется наставничество, можно сформулировать следующим образом:

- адаптация новичков;
- трансляция передового производственного опыта;
- формирование корпоративной культуры;
- построение системы развития и обучения персонала;
- популяризация концепции непрерывного образования.

При реализации корпоративной системы наставничества необходимо соблюдать следующие ключевые принципы:

- обеспечение соответствия целей корпоративного обучения и способов их достижения приоритетным направлениям развития предприятия;
- формирование и постоянную актуализацию текущих и перспективных планов корпоративного обучения, отвечающих стратегии развития предприятия;
- приобретение знаний и навыков, позволяющих поддерживать необходимый уровень компетенций в течение трудовой деятельности;
- учет всех существенных аспектов, которые влияют на практическую пользу корпоративно-

го обучения (производственная среда, учебная среда, социальная среда);

- индивидуальный подход при обучении работника с учетом уровня его образования, условий работы, оценки имеющихся компетенций в рамках выполнения трудовой функции, как результат — развитие у работника положительной мотивации к трудовой деятельности;

- достижение высоких измеряемых результатов освоения программ обучения;

- предоставление возможности практического применения в ходе производственной и/или управленческой деятельности полученных после обучения умений и навыков;
- вовлеченность всего персонала в процесс корпоративного обучения.

Согласно результатам опроса, проведенного среди наставников АО «СПК» в апреле 2023 г., наиболее привлекательным в наставничестве для опытных работников является возможность передать свой опыт коллегам (рис. 1), ведь чаще всего в качестве наставников выступают работники:

- имеющие большой стаж работы на предприятии и мотивированные на передачу своего опыта, знаний и навыков;
- обладающие высоким уровнем квалификации;
- включенные в кадровый резерв предприятия.

Тем не менее даже опытные работники, участвовавшие в опросе и выполняющие функцию наставников не один год, отмечают, что периодически испытывают сложности и хотели бы знать об опыте коллег (22,6 % опрошенных), получать поддержку ментора (23,8 %), а также подсказки о том, где посмотреть

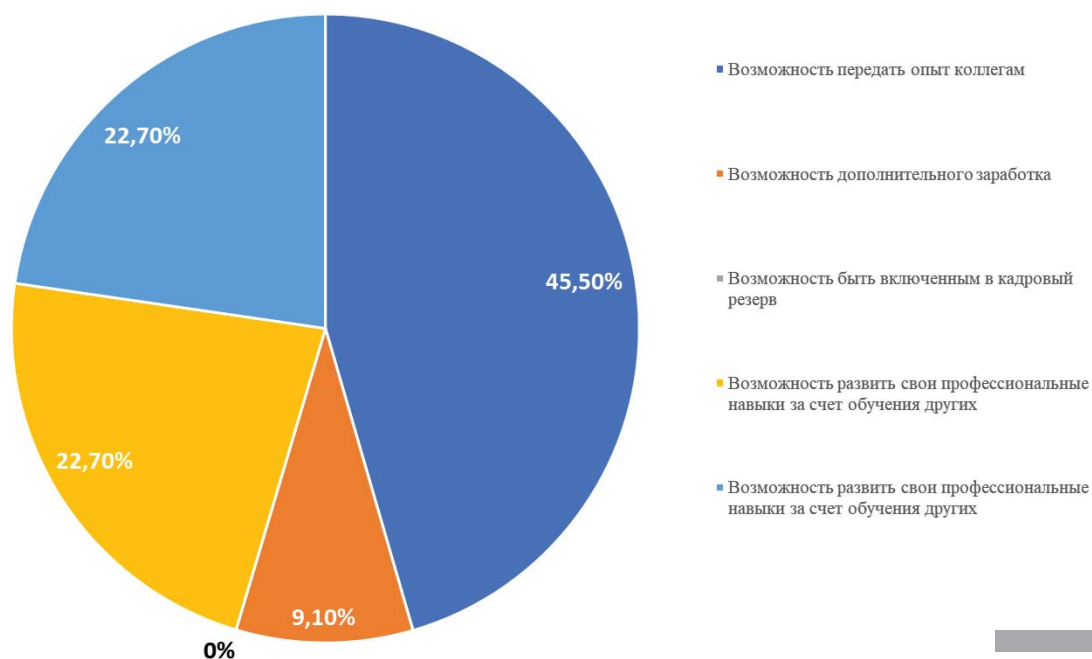


Рис. 1. Наиболее привлекательные для наставников возможности

информацию по интересующему вопросу (45,2 %).

Основное отличие наставничества от менторинга можно сформулировать следующим образом: наставник работает с новичком, ментор — с

профессионалом/мастером. В связи с этим следует выделить ключевую компетенцию ментора — это отсутствие директивности. Новичку наставник назначается вне зависимости от его желания, наставник же

Как показывают результаты исследования, проведенного среди наставников, потребность в менторинге является одной из приоритетных.



Рис. 2. Позиция ментора

имеет возможность самостоятельно выбрать ментора. Из этого можно сделать вывод, что разница между наставником и ментором заключается еще и в том, что наставник с новичком (наставляемым) может эмпатию не демонстрировать, ведь их взаимоотношения носят формальный характер, а для ментора проявление эмпатии к менти обязательно, так как взаимодействие инициирует именно менти.

Позиция ментора по отношению к менти может быть проиллюстрирована, как показано на рисунке 2.

Учитывая то, что в качестве менти у менторов выступают наставники, люди, обладающие большой экспертизой и авторитетом, менторы должны обладать рядом навыков, чтобы взаимодействие носило кон-

структивный характер и максимально способствовало достижению целей обеими сторонами. Итак, к ключевым навыкам ментора относятся (рис. 3):

- умение установить контакт, проявлять эмпатию;
- владение навыками активного слушания;
- умение задавать открытые вопросы;
- развивающая и конструктивная обратная связь;
- помощь в планировании развития, постановка развивающих целей;
- умение грамотно и структурированно доносить информацию;
- умение вдохновлять.

Формат взаимодействия ментора и менти заключается в передаче

Наставник является заказчиком взаимодействия с ментором.



Рис. 3. Ключевые навыки ментора

ментором личного опыта, опыта коллег, в помощи с выбором подходов решения производственных задач, в эмоциональной поддержке, коучинге.

Менторинг наставников осуществляется с целью совершенствования их профессиональных компетенций или подготовки к выполнению новой трудовой функции (для тех, кто только планирует стать наставником).

Как показывают результаты исследования, проведенного среди наставников, потребность в менторинге является одной из приоритетных. 23,8% опрошенных наставников отметили, что наличие ментора помогло бы им в решении проблем, связанных с наставничеством. Кроме того, наставники отметили важность обмена опытом между собой.

Положительные аспекты взаимодействия с ментором для наставника очевидны. Чтобы мотивировать менторов на участие в работе с наставниками, стоит выделить преимущества для ментора, которые он получает при работе с менти:

- передача накопленных знаний;
- взаимный обмен опытом;
- расширение кругозора, новые идеи;
- развитие лидерского потенциала;
- повышение авторитета на предприятии;
- развитие навыков межличностного общения;
- повышение уровня удовлетворенности карьерой;
- признание коллег;
- корпоративный нетворкинг.

В контексте менторинга независимая поддержка означает, что ментор работает независимо от структуры организации, в которой

работает его подопечный. Это приносит очевидную существенную пользу менторским отношениям, так как ментор может действовать объективно и беспристрастно, что было бы невозможно, если бы ментор находился в рабочих отношениях с подопечным и имел некоторую степень самостоятельности в управлении им [8, с. 14].

Планирование формата обучения, последовательности его прохождения наставниками на предприятии осуществляется с учетом производственной необходимости и личных потребностей наставника. Наставник является заказчиком взаимодействия с ментором. Именно наставник инициирует ментор-сессию и определяет ее продолжительность и наполнение.

При этом следует учитывать следующее: для того чтобы способствовать росту и развитию наставника, в ходе ментор-сессии участники обязательно должны определять цели встречи, формировать планы по достижению этих целей и способствовать решению проблем.

Если ментор-сессия не структурирована надлежащим образом, есть риск того, что она просто превратится в беседу, не приносящую результата, не способствующую развитию и достижению цели менти.

Примерная структура ментор-сессии может выглядеть так:

- формулировка темы общения и продолжительности сессии;
- обозначение ожиданий менти от сессии;
- обсуждение темы сессии, поиск решения;
- принятие решения менти и плана его достижения;
- подведение итога сессии, резюмирование результата;

Менторинг — это техника передачи опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления сложностей в решении производственных задач.

Менторинг	Наставничество
<ul style="list-style-type: none"> ⑩ отсутствие директивности; ⑩ работает с профессионалом; ⑩ процесс длительный, системный; ⑩ цель определяется наставляемым (менти); ⑩ направлен на обмен опытом, поддержку; ⑩ встречи носят нерегулярный характер проходят по запросу менти. 	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ директивный характер отношений; ⑩ работает с новичком; ⑩ процесс ограничен продолжительностью наставничества (испытательный срок); ⑩ направлен на формирование навыков; ⑩ встречи носят формальный характер, иницируются наставником.

Рис. 4. Основные отличия между менторингом и наставничеством

- проверка достижения ожидания и договоренность о следующей встрече.

Детально рассмотрев понятия и ключевые особенности менторинга и наставничества, можно выделить их основные отличия (рис. 4).

Выводы

Менторинг — это техника передачи опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления сложностей в решении производственных задач. Менторинг в системе наставничества на предприятии осуществляется с целью повышения эффективности и качества наставничества работников и основывается на гарантированном обеспечении уровня профессиональных компетенций, соответствующих требованиям работодателя, предъявляемым к определенным должностям.

Как правило, ментор — это опытный сотрудник (часто руководитель), который имеет опыт решения аналогичных задач, знает об опыте решения похожей производственной ситуации другими людьми. У менти при взаимодействии с ментором есть уникальная возможность избежать типовых ошибок, что, безусловно, очень актуально в текущей экономической ситуации, когда цена ошибки особенно высока.

Качество и эффективность менторинга как инструмента развития наставников на промышленном предприятии выражается в прогрессе в накоплении знаний, развитии компетенций производственного персонала, возможности применения приобретенных профессиональных знаний и навыков в трудовой деятельности, а также в повышении качества организации корпоративной системы адаптации.

Менторинг, помимо корпоративной системы адаптации, используется и в различных проектах интеллектуального волонтерства. Интеллектуальное волонтерство — развивающееся направление профессионального взаимодействия, когда эксперты в различных отраслях на безвозмездной основе делятся своими знаниями и навыками на благо других людей, компаний и т. д.

Наиболее известным и успешным примером реализации интеллектуального волонтерства можно назвать проект «Лидеры учат лидеров». Данный проект реализуется в рамках сообщества выпускников программы «Лидеры производительности». Целью является повышение качества проектных работ команд, участвующих в национальном проекте «Производительность труда», путем привлечения дополнительной экспертизы и поддержки со стороны выпускников программы.

Проект «Лидеры учат лидеров» привлек к участию тех выпускников, кто чувствовал в себе желание и возможность делиться своим опытом и знаниями, помогая другим быстрее и эффективнее достигать результата в виде проекта по повышению производительности на своем предприятии. Лучшим выпускникам предыдущих потоков программы было предложено участие в следующих бизнес-ролях: ментор проектных команд или автор мастер-класса по теме из своей бизнес-практики. Это позволило выстроить уникальные взаимоотношения, в которых один человек (ментор) обеспечивает поддержку получения новых знаний, развития и прогресса других людей (команды). В контексте проекта ментор — это выпускник, оказыва-

ющий дополнительную поддержку команде в процессе прохождения проектного трека в рамках своей бизнес-экспертизы и личного успешного опыта обучения на программе.

Менторинг, как командный, так и индивидуальный, ускоряет получение желаемых результатов благодаря передаче профессионального опыта экспертов. Это, безусловно, способствует росту производительности за счет развития лидерского потенциала и профессиональных компетенций наставника.

Рассматривая вопросы менторинга в наставничестве, нельзя не отметить и тот факт, что в промышленности значительно усилился тренд на многофункциональность. Если ранее многофункциональность была более характерна для предприятий малого бизнеса, то сейчас она продолжает набирать обороты и на крупных предприятиях практически во всех отраслях экономики. Для многих рабочих специальностей этот тренд стал уже почти нормой. Помимо очевидных преимуществ, которые получает работодатель, многофункциональность предоставляет рабочим возможность дополнительного заработка и развития новых навыков. В связи с этим вопросы качественной и оперативной организации процесса передачи опыта не только не теряют актуальности, но и имеют приоритетное значение.

Библиографический список

1. Промышленность России набирает обороты: обзор отрасли по итогам I квартала 2023 года [Электронный ресурс]. — URL: <https://spb.hh.ru/article/31415?from=empcabinet&hhtmFrom=main> (дата обращения: 28.04.2023).
2. Буркальцева А. В. Менторинг как технология развития персона-

Менторинг, помимо корпоративной системы адаптации, используется и в различных проектах интеллектуального волонтерства.

Единая информационная платформа «Работа в России» объединила в себе национальные проекты «Демография», «Производительность труда»,

ла / А. В. Буркальцева; под науч. ред. О. С. Резниковой // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов V Международной научно-практической конференции, Симферополь, 27–28 сентября 2018 г. — Симферополь: Ариал, 2018. — С. 205–208. EDN VJWUSW.

3. Муртазина Г. И. Менторинг (наставничество) как технология развития трудового потенциала сотрудников / Г. И. Муртазина, И. Н. Плесовских // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2022. — Т. 2. — № 6 (126). — С. 11–17. — DOI 10.36871/ek.ur.p.r.2022.06.02.002. EDN DLDHXW.

4. Ерофеева А. Г. Наставничество, тьюторинг, менторинг, коучинг: дефинитивный анализ / А. Г. Ерофеева; под общ. ред. С. В. Беспаловой // Донецкие чтения — 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы V Международной научной конференции, Донецк, 17–18 ноября 2020 г. — Донецк: Издательство ДонНУ, 2020. — Т. 6. — Ч. 1. — С. 43–46. EDN OTIXLN.

5. Фролова С. В. Наставничество и менторинг: анализ понятий / С. В. Фролова, Н. Д. Базарнова // Проблемы современного педагогического образования. — 2018. — № 61-2. — С. 213–216. EDN YRXXWX.

6. Игнатьева Е. В. Менторинг и наставничество: сравнительный анализ понятийного поля / Е. В. Игнатьева, Ю. В. Рябкова // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. — № 62-3. — С. 102–104. EDN YYJKJF.

7. Белкова Е. А. Наставничество и менторинг в современных условиях управления персоналом / Е. А. Белкова // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. — 2017. — № 6 (36). — С. 10–12. EDN YTMZTE.

8. Лазарева М. В. Менторинг как инструмент развития сотрудников в организации / М. В. Лазарева Е. В. Губанова //

Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. — 2019. — № 4 (68). — С. 11–16. EDN CLARPB.

9. Игнатьева Е. В. Эффективный менторинг: ключевые аспекты успешного наставничества / Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова, А. В. Лабазова // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. — № 65-2. — С. 130–133. EDN VQTCLP.

10. Долженко Р. А. Современная концепция наставничества как драйвера роста производительности / Р. А. Долженко, Т. Ю. Борисова. — 2021. — № 9. — С. 93–106. EDN FBZFWM.

11. Матиашвили В. М. Менторинг и коучинг в системе управления производительностью: американский опыт / В. М. Матиашвили // Развитие и безопасность. — 2019. — № 1. — С. 61–69. DOI 10.46960/74159_2019_1_61. EDN IKZLYS.

12. Фролова С. В. Корпоративный менторинг как инструмент профессионального роста молодого специалиста / С. В. Фролова // Государственный советник. — 2017. — № 4 (20). — С. 45–50. EDN YLSDHQ.

13. Кривошеина Н. В. Эффективность воздействия процесса менторинга на профессиональное развитие ментора и менти. — 2016. — № 2 (25). — С. 2–4. EDN VVFPUP.

14. Коучинг: основные принципы и практики коучинга и лидерства / Джон Уитмор; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2019. — 316 с.

15. Бехреев Д. Наставничество как инструмент развития бизнеса. — М., 2023 [Электронный ресурс]. — URL: https://hh.ru/article/31402?htmlFrom=article_employers_list (дата обращения: 29.03.2023).

16. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation / D. Clutterbuck // Chartered Institute of Personnel and Development. — London, 2004. — 208 p.

УДК 325.1; 341.95

Российский рынок труда и трудовые мигранты

The Russian labor market and labor migrants

Скачкова Галина Семеновна,

д-р юрид. наук,
профессор,
профессор кафедры
гражданского права
и процесса,
ЧОУВО
«Юридический
институт»,
г. Санкт-Петербург
E-mail: gskachkova@
mail.ru

В статье изложены некоторые вопросы, возникающие при применении труда мигрантов, с помощью которых многие страны решают проблемы в экономической сфере, представлены данные МОТ о миграционной ситуации в мире. Показано, как чаще всего решается проблема нехватки персонала и рабочих мест на практике, каков вклад трудовых мигрантов в развитие экономики принимающих стран. Рассматриваются наиболее важные последние изменения в законодательстве Российской Федерации, касающиеся правового статуса трудовых мигрантов, направленные на защиту национального рынка труда с соблюдением прав и обязанностей его участников, в том числе трудовых мигрантов. Обращается внимание на необходимость правомерного поведения трудовых мигрантов на российском рынке труда с обязательным соблюдением норм национального трудового законодательства.

Ключевые слова: дефицит кадров и рабочих мест, рынок труда, миграция, трудовые мигранты, работодатели, защита национального рынка труда.

The article outlines some issues arising in the application of migrant labor, with the help of which many countries solve problems in the economic sphere, with the presentation of ILO data on the migration situation in the world. It is shown how the shortage of personnel and jobs is most often solved in practice, what is the contribution of migrant workers to the development of the economy of the host countries. The most important recent changes in the legislation of the Russian Federation regarding the legal status of labor migrants aimed at protecting the national labor market with respect for the rights and obligations of its participants, including labor migrants, are considered. Attention is drawn to the need for lawful behavior of migrant workers in the Russian labor market with mandatory compliance with the norms of national labor legislation.

Keywords: shortage of personnel and jobs, labor market, migration, labor migrants, employers, protection of the national labor market.

Миграционная ситуация

Миграция — перемещение физических лиц из одного государства в другое, а также в пределах территории государства вне зависимости от причин этого перемещения [постановление № 47-13 Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ «О Глоссарии тер-

минов и понятий, используемых государствами — участниками СНГ в пограничной сфере» (принято в Санкт-Петербурге 13.04.2018) // Информационный бюллетень. Межпарламентская ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств. 2018. № 69 (ч. 2)].

В последние годы рынок труда в развитых странах пополняется в большинстве своем за счет трудовых мигрантов.

Миграционная ситуация в мире зависит от качества жизни и развитости экономики в той или иной части вселенной, поэтому общее число мигрантов в мире растет: на сегодня насчитывается примерно 281 млн международных мигрантов — 3,6 % населения мира: речь идет о людях, которые живут и работают за пределами тех стран, где родились. В принимающих странах мигранты способствуют решению проблемы нехватки рабочей силы, особенно в отраслях производственной сферы, а на родину отправляют денежные переводы. Переселяясь временно в другие страны в поисках лучшей жизни для себя и своих близких, мигранты вносят огромный вклад в развитие как принимающих стран, так и стран своего происхождения, поскольку не порывают связи с родиной, по окончании работы возвращаясь назад [1].

В своем выступлении перед министрами стран «Большой двадцатки», собравшимися 20–21 июля 2023 г. в Индоре (Индия), генеральный директор МОТ Гилберт Ф. Хунгбо заявил о глобальном дефиците во всем мире рабочих мест, который охватывает всех людей, желающих работать, но не обязательно активно ищущих работу. По словам г-на Гилберта Ф. Хунгбо, в 2023 г. глобальный дефицит рабочих мест прогнозируется на уровне 453 млн человек, включая 191 млн безработных во всем мире, а также 262 млн человек, которые хотят работать, но не квалифицируются как безработные. Это показывает масштабы проблем занятости, с которыми сталкивается мир. Индикатор также показывает значительное неравенство между полами: женщины испытывают гораздо более высокий

уровень разрыва в работе (14,5 %), чем мужчины [2].

В последние годы рынок труда в развитых странах пополняется в большинстве своем за счет трудовых мигрантов. Как известно, проблема дефицита кадров в любой стране решается ростом производительности труда или численности работающих. Россия, не являясь исключением из этого правила, решает проблему дефицита кадров в значительной степени за счет мигрантов.

По прогнозу НИИ труда, до 2030 г. в Россию будут въезжать дополнительно 50 тыс. выходцев из стран бывшего СССР, доля трудовых мигрантов среди занятого населения к 2030 г. составит 4,7 % против сегодняшних 4,2 %. Общая их численность через 7 лет предполагается в количестве 3,5 млн человек — на 400 тыс. больше, чем в 2022 г. [3].

Почти весь миграционный поток в Россию идет из стран СНГ, но его основную часть обеспечивают все-таки страны Средней Азии: если в России огромный дефицит рабочей силы, то в этих странах, наоборот, наблюдается значительный ее избыток. Сложности с трудоустройством и жесткие требования, выставляемые в ряде развитых стран к трудовым мигрантам, не позволяют им мигрировать в эти страны, и тогда они направляются в Россию, поскольку мигрантам из Средней Азии особенно некуда уезжать [4].

Однако в последнее время такие «запасные маршруты» для них стали появляться. Этим лицам после резкого скачка курса доллара, роста цен и падения доходов мигрантов (если считать в твердой валюте, то заработок их упал в 2 раза), ухудшения в России финансовой и экономической ситуаций становится



ся выгоднее работать не в нашей стране: они едут в поисках лучшей жизни на Ближний Восток, в Европу и другие регионы.

Пока отток мигрантов не так критичен, но работодатели уже бьют тревогу: в этом году Росстатом зафиксирован максимальный отток трудовых мигрантов из России. Каким образом будет развиваться это направление в ближайшем будущем, покажет время. По оценкам экспертов, более 10 % трудовых мигрантов могут покинуть Россию из-за ухудшающейся финансовой и экономической ситуации в стране. Еще больше иностранных трудовых мигрантов (именуемых в России на бытовом уровне гастарбайтерами. — *Прим. авт.*), которые намеревались приехать на работу в Россию в первый раз, могут выбрать другую страну [5].

Найм трудовых мигрантов, несомненно, выгоден российским предпринимателям, ведь приезд, в большинстве своем из бывших среднеазиатских союзных республик, ввиду отсутствия у них высокой квалификации и наличия низкого уровня образования заняты

обычно физическим трудом. Будучи востребованными на неквалифицированных работах в сфере услуг, торговли, транспортных перевозок и в строительстве, гастарбайтеры не имеют столь высоких зарплатных ожиданий, как россияне, соглашаясь и на не совсем комфортные условия труда. Именно поэтому даже возникающие сложности с оформлением этой категории работников не останавливают предпринимателей-работодателей, и приток «свежей» рабочей силы из соседних стран в Россию наблюдается постоянно.

Оказывая содействие трудовым мигрантам в их трудоустройстве на территории России, соответствующим уполномоченным органам не стоит забывать, что в нашей стране есть проблемы с трудоустройством собственных граждан. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики, по состоянию на сентябрь 2023 г. уровень безработицы в России на историческом минимуме составил 3,1 %. Общая численность безработных в России в июле 2023 г. составила 2 млн 276 тыс. человек, что на 75 тыс. ниже показателя июня 2023 г. [6].

Отток мигрантов из нашей страны будет в любом случае, поскольку это происходит ежегодно: да, мигранты уезжают, но на их место приезжают другие.

Целая глава
в Трудовом кодексе
РФ (гл. 50.1)
посвящена специфике
регулирующих
отношений
в сфере найма
труда иностранных
граждан и лиц
без гражданства.

Все эти люди вполне могли бы занимать те самые рабочие места, на которые приглашают иностранцев. Однако, к сожалению, как показывает практика, и бизнесу, и представителям российской власти зачастую в целом проще и дешевле пригласить нетребовательных мигрантов из ближнего зарубежья, чем обеспечивать достойные условия труда и его оплату своим же гражданам-россиянам.

Вместе с тем, по мнению некоторых специалистов в сфере миграции, в нынешних экономических условиях низкий приток приезжих работников-мигрантов не проблема, скорее, наоборот, проблемой стало бы их неконтролируемое прибытие на территорию России. Отток мигрантов из нашей страны будет в любом случае, поскольку это происходит ежегодно: да, мигранты уезжают, но на их место приезжают другие, время от времени они уезжают на родину, а потом снова возвращаются, что особенно характерно для сезонных работ. Но вот в каком количестве и, главное, качестве, на какой период времени приедут к нам мигранты в будущем — возникает большой вопрос...

Рекомендации по повышению эффективности регулирующих международного найма

Общепризнанно, что упорядоченная миграция приносит всем ее участникам несомненную пользу: как самим трудовым мигрантам, так и странам, их принимающим. Поэтому регулирующие органы любого государства обязаны создавать и обеспечивать выполнение работодателями правовых норм на-

ционального законодательства принимающей стороны по применению труда мигрантов и гарантировать их соблюдение.

На реализацию этих норм направлены положения такого документа, как «Монреальские рекомендации по найму: Дорожная карта по повышению эффективности регулирования» [7] (далее — Монреальские рекомендации — 2019), принятые на Глобальной конференции по регулированию международного найма в г. Монреале (Канада) в июне 2019 г., в работе которой приняли участие представители более чем из 30 стран.

На конференции было сформулировано 55 рекомендаций по повышению эффективности регулирования международного найма по 9 основным направлениям:

1. Защита трудящихся-мигрантов путем регулирования найма.
2. Сбор за трудоустройство.
3. Регистрация и лицензирование.
4. Администрирование, проверки и обеспечение выполнения норм.
5. Рейтинги и льготы: стимулирование соблюдения норм.
6. Доступ к механизмам подачи жалоб и разрешения споров.
7. Двусторонние, региональные и многосторонние механизмы.
8. Социальное обеспечение и поддержка мигрантов.
9. Поддержание эффективности регулирования.

Как сказано во Введении к Монреальским рекомендациям — 2019, принятый документ соответствует международным стандартам в области прав человека и труда, Общим принципам и оперативному руководству МОТ по справедливому найму [8] и многостороннему стандарту, установленному Международной

системой добросовестного труда (IRIS) [9].

Защита прав трудящихся-мигрантов путем регулирования найма

Рассмотрим более подробно некоторые вопросы, связанные с реализацией в России такого направления Монреальских рекомендаций — 2019 по повышению эффективности регулирования международного найма, как защита прав трудящихся-мигрантов путем регулирования найма.

В этом документе сказано, в частности, что правительства соответствующих уровней должны принимать или, когда это необходимо, укреплять законы и правила, обеспечивая справедливость и этичность найма в соответствии с международными стандартами. Соответствующие законы и правила должны регулировать все этапы процесса найма, распространяться на всех субъектов, участвующих в найме, и на всех работников, включая работников с неурегулированным миграционным статусом. Правительства должны пересмотреть и актуализировать действующие законы и правила, чтобы они также охватывали найм в режиме онлайн, что очень актуально в период цифровизации, охватившей весь мир.

Нормативно-правовая база

В отношении лиц, именуемых во всем мире мигрантами, в России традиционно сложилось использование законодательно установленных терминов «иностранец» и «лицо без гражданства». Основы правового статуса указанных лиц определены в Федеральном законе от 25.07.2002

№ 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее — Закон о правовом положении иностранцев в РФ).

Нормативно-правовая база по регулированию в России труда иностранных граждан и лиц без гражданства весьма разнообразна, включая не только базовый документ, но и как иные федеральные законы, так и многочисленные подзаконные нормативные правовые акты (Президента РФ и Правительства РФ, ряда министерств и ведомств РФ — МВД России, Минтруда России и др.).

Трудовой кодекс РФ в ст. 11 особо указывает на то, что на территории России правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором РФ.

Целая глава в Трудовом кодексе РФ (гл. 50.1) посвящена специфике регулирования отношений в сфере найма труда иностранных граждан и лиц без гражданства (далее — иностранцы) с распространением на трудовые отношения с их участием норм законодательства о труде РФ с учетом особенностей правового статуса таких лиц.

При этом следует иметь в виду, что Закон о правовом положении иностранцев в РФ, устанавливая

Российская Федерация имеет серьезную нормативную базу, позволяющую обеспечивать на законодательном уровне реализацию прав трудовых мигрантов в сфере труда.

**Действие
постановления
Правительства РФ
от 03.10.2022 № 1751
распространяется
на всех иностранных
работников,
находящихся на
территории России
на законных
основаниях.**

особенности правового регулирования труда некоторых категорий иностранцев, в то же время в ряде случаев прямо указывает, что такого рода особенности определяются Трудовым кодексом РФ.

Об этом, в частности, говорится в пп. 4.9-1 данного Закона относительно определения особенностей осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами на территориях опережающего развития [территория опережающего развития (сокр. ТОР) — часть территории субъекта РФ, включая закрытое административно-территориальное образование, и (или) акватории водных объектов, на которых в соответствии с решением Правительства РФ установлен особый правовой режим осуществления предпринимательской и иной деятельности в целях формирования благоприятных условий для привлечения инвестиций, обеспечения ускоренного социально-экономического развития и создания комфортных условий для обеспечения жизнедеятельности населения (ст. 2 Федерального закона от 29.12.2014 № 473-ФЗ «О территориях опережающего развития в Российской Федерации»)].

Сказанное выше убедительно подтверждает, что Российская Федерация имеет серьезную нормативную базу, позволяющую обеспечивать на законодательном уровне реализацию прав трудовых мигрантов в сфере труда.

В 2022–2023 гг. принят ряд федеральных законов, направленных на более эффективное управление в России миграционными процессами и обеспечение правопорядка в стране путем введения со стороны государства новых мер контроля и усиления ответственности за правонарушения со стороны мигрантов.

Новации в правовом регулировании труда мигрантов дополняют или уточняют действие ранее принятых основополагающих норм законодательства РФ в этой области, не отрицая действия последних.

В этой связи являются весьма странными появляющиеся в последнее время в интернете комментарии к правовому статусу трудовых мигрантов на основе норм действующего законодательства РФ, выдаваемые за элементы новизны в этом вопросе, что может запутать мигрантов и дезориентировать их в существующей нормативно-правовой базе. Причем такие рекомендации в интернете стали появляться не в виде публикации текстов комментариев к новым законам, которые приезжий иностранец мог бы не спеша изучить и осмыслить их текст (пусть и с помощью других лиц — носителей русского языка), а в виде записей на русском юридическом языке интервью лиц, представляющих юристами-специалистами по миграции [10].

На кого рассчитан такой формат работы с мигрантами, приехавшими в Россию, как правило, из сельской местности других стран, плохо говорящими по-русски, с определенным уровнем социокультурного развития и которым трудно понять то, что им «вещают» с экрана компьютера? Закон, регулирующий права и обязанности иностранцев в России, написанный, представляется, в первую очередь для приезжих, относительно которых возникает вопрос: а они это смотрят и смогут ли прочесть и понять? Выходит, что это написано для самих россиян... Поэтому совершенно справедливы упреки специалистов относительно таких форм работы с мигрантами, когда отсутствует необходимая

информация на языках исхода иностранцев [11].

При применении в России труда иностранцев следует иметь в виду, что Правительство РФ вправе ежегодно устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами на основании предложений регионов страны и с учетом ряда показателей.

В числе таких показателей: ситуация на рынке труда, демография, принцип приоритетного использования национальных трудовых ресурсов, возможности региона по обустройству иностранных работников. Допустимая доля иностранцев, которых можно принять на работу в 2023 г., определена в рамках квоты, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 03.10.2022 № 1751 «Об установлении на 2023 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности».

На 2023 г. сохранен запрет на наем иностранных работников (квота 0 %) для трех видов деятельности:

а) розничная торговля в нестационарных торговых объектах и на рынках (код 47.8);

б) прочая розничная торговля вне магазинов, палаток, рынков (код 47.99);

в) розничная торговля лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках) — (код 47.73).

Действие постановления Правительства РФ от 03.10.2022 № 1751 распространяется на всех иностранных работников, находящихся на территории России на законных

основаниях (письмо Минтруда России от 07.10.2022 № 16-4/10/В-13610). Данным документом утверждены и региональные допустимые доли с установлением особых правил по найму иностранцев для хозяйствующих субъектов, осуществляющих некоторые виды деятельности (выращивание овощей, лесоводство и лесозаготовки, строительство и др.) на территории ряда субъектов РФ.

Допустимая доля иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность как на территории одного или нескольких субъектов РФ, так и на всей территории РФ, установленная Правительством РФ, не распространяется на высококвалифицированных специалистов и членов их семей.

Новации в законодательстве

Обратим внимание на некоторые из новаций в 2022–2023 гг. в законодательстве РФ по миграции, имеющих принципиальное значение в правовом регулировании труда мигрантов и вносящих изменения в содержание их правового статуса.

Прежде всего отметим, что в России принят новый закон о гражданстве — Федеральный закон от 28.04.2023 № 138-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации», вступающий в силу 26 октября 2023 г.

В ст. 17 данного закона говорится о возможности принятия в гражданство РФ иностранного гражданина или лица без гражданства в исключительном порядке — без учета требований об условиях приобретения гражданства (сроки проживания, обязательство соблюдать Конституцию РФ и законодательство РФ, наличие законного источника существования, отказ от иностранного

**В России принят
новый закон
о гражданстве —
Федеральный закон
от 28.04.2023 № 138-ФЗ
«О гражданстве
Российской
Федерации»,
вступающий в силу
26 октября 2023 г.**

гражданства, владение русским языком).

Приведенная выше норма касается двух категорий иностранцев, достигших возраста 18 лет и обладающих дееспособностью, если указанные лица:

а) имеют особые заслуги перед Российской Федерацией;

б) ввиду своей профессии или квалификации либо по иным причинам представляют интерес для Российской Федерации. При этом место жительства такого лица (в России или за границей) значения не имеет.

Прием иностранца в гражданство Российской Федерации в исключительном порядке осуществляется на основании его заявления на имя Президента РФ и обращения к Президенту РФ федерального органа государственной власти или высшего должностного лица (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти) субъекта РФ. В обращении указываются особые заслуги иностранца перед Россией, а также обосновывается целесообразность его принятия в гражданство. Эти заслуги могут быть, например, в культуре, спорте, экономике и т. д.

Вместе с тем данный закон не раскрывает, в чем же именно могут выражаться «особые заслуги перед Российской Федерацией», дающие право иностранцу рассчитывать на прием в гражданство в исключительном порядке.

Ответ на этот вопрос в определенной степени можно найти в Указе Президента РФ от 14.11.2002 № 1325 «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения вопросов гражданства Российской Федерации».

В этом документе сказано, что особыми заслугами лица перед

Российской Федерацией «являются выдающиеся достижения в области науки, техники, производства, культуры, спорта, значительный вклад в развитие общества и экономики, обеспечение обороноспособности и безопасности Российской Федерации и другие заслуги, способствовавшие повышению международного престижа России».

Что касается «иных причин, представляющих интерес для Российской Федерации», то законодательство РФ их не раскрывает, оставляя, судя по всему, данный вопрос на усмотрение соответствующих органов, законодательно уполномоченных принимать решения по вопросам миграции.

Полагаем, что четкие критерии таких заслуг, как и перечень профессий или квалификаций либо иных причин, представляющих интерес для Российской Федерации, законодательно установить вряд ли возможно: такие обстоятельства могут время от времени меняться, и заранее их трудно предугадать...

Поэтому представляется, что решение данных вопросов полностью в компетенции федерального органа государственной власти или высшего должностного лица (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти) субъекта РФ, которым предоставлено право обращения по этому вопросу к Президенту РФ.

С 1 января 2023 г. вступили в силу новые положения относительно труда иностранцев, предусмотренные принятыми 14.07.2022 двумя федеральными законами: от 14.07.2022 № 237-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и от 14.07.2022 № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон

"О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации»), внесшими изменения и дополнения в законодательство РФ по миграции.

Временно пребывающий в России иностранец, согласно п. 5.1 ст. 5 Закона о правовом положении иностранцев в РФ, обязан иметь действующий на территории России договор (полис) добровольного медицинского страхования, либо договор о предоставлении платных медицинских услуг, заключенный с медицинской организацией, находящейся в субъекте РФ, на территории которого данный иностранец намеревается осуществлять трудовую деятельность, либо полис обязательного медицинского страхования в соответствии с требованиями законодательства РФ об обязательном медицинском страховании (ст. 45 «Полис обязательного медицинского страхования» Федерального закона от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»).

То есть временно пребывающие в РФ работники-иностранцы (визовые или безвизовые) могут теперь рассчитывать на обязательное медицинское страхование (ОМС). Работодатели, в свою очередь, больше не обязаны требовать от таких работников полис дополнительного медицинского страхования (ДМС) или обеспечивать их платной медицинской помощью. Таким лицам теперь не нужен для трудоустройства полис ДМС либо договор о предоставлении платных медицинских услуг, их нельзя отстранить от работы или уволить, если истечет срок действия этих документов.

Прежние правила остались только для высококвалифицированных специалистов (ВКС) и прибывших в РФ неработающих членов их семей, являющихся иностранными гражданами. Эти лица должны иметь действующий на территории РФ договор (полис) медицинского страхования либо право на основании соответствующего договора, заключенного работодателем или заказчиком работ (услуг) с медицинской организацией, на получение первичной медико-санитарной и специализированной медицинской помощи.

Обеспечение указанных гарантий получения ВКС и членами его семьи указанной медицинской помощи в течение срока действия заключаемого с ВКС трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) является обязательным условием заключения трудового договора или существенным условием заключения гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг).

То есть за временно пребывающих в РФ иностранцев, за исключением высококвалифицированных специалистов, теперь необходимо платить взносы на ОМС.

По желанию руководителя организации можно и далее обеспечивать иностранным работникам платную медицинскую помощь на тех же условиях, что и остальным работникам. Высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ вправе установить перечень медицинских организаций, уполномоченных на заключение с иностранцем договора на оказание ему платных медицинских услуг.

Таким образом, большинство иностранцев, которые временно

За временно пребывающих в РФ иностранцев, за исключением высококвалифицированных специалистов, теперь необходимо платить взносы на ОМС.

В настоящее время принят и с 15.12.2023 начнет действовать новый список профессий иностранцев, которым легче получить гражданство РФ, то есть в упрощенном порядке.

пребывают в РФ, получили право на медпомощь в рамках ОМС, что поможет обеспечить им доступ к качественным медицинским услугам, независимо от их статуса пребывания в стране.

Новый документ

С 1 января 2023 г. принимать на работу иностранцев, проходящих обучение на очной форме по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки или по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), можно вне квоты с представлением нового документа — разрешения на временное проживание в целях получения образования (РВПО).

РВПО, реквизиты которого нужно указать в трудовом договоре, выдается по заявлению иностранца на срок обучения в государственной образовательной или научной организации и последующие 180 календарных дней. По истечении срока действия РВПО или его аннулирования трудовой договор с таким работником следует расторгнуть. РВПО могут аннулировать как в случае отчисления студента, так и по общим основаниям, например в случае нарушения миграционного законодательства РФ, при наличии административных штрафов, судимости, при выявлении опасных инфекционных заболеваний.

РВПО дает право на: а) проживание в РФ в течение срока обучения; б) получение бесплатной медицинской помощи; в) оформление постоянной регистрации; г) официальное трудоустройство без патента и разрешения на работу.

Порядок подачи документов на РВПО и срок их рассмотрения, форма заявления о выдаче РВПО определены в приказе МВД России от 14.12.2022 № 949 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на временное проживание в Российской Федерации в целях получения образования».

В пункте 1 ст. 8 Закона о правовом положении иностранцев в РФ закреплено общее правило: вид на жительство может быть выдан иностранцу, прожившему в РФ не менее одного года на основании разрешения на временное проживание.

Исключением из этого правила является рассмотренная нами ранее возможность выдачи вида на жительство иностранцу, получившему разрешение на временное проживание в целях получения образования, после завершения соответствующего обучения в государственной образовательной или государственной научной организации по приведенным выше правилам.

Вид на жительство

В качестве одной из последних новаций в правовом статусе иностранцев в России является возможность выдачи иностранцу вида на жительство без получения разрешения на временное проживание (пп. 10 п. 2 ст. 8 Закона о правовом положении иностранцев в РФ).

Это касается иностранца, осуществлявшего не менее шести месяцев до дня обращения с заявлением о выдаче вида на жительство трудовую деятельность в РФ по опреде-

ленной профессии (специальности, должности).

Такая профессия (специальность, должность) должна быть включена в перечень профессий (специальностей, должностей) иностранцев — квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство РФ в упрощенном порядке, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы.

При этом в указанный период осуществления трудовой деятельности в отношении такого иностранца работодателем должны быть начислены страховые взносы в Социальный фонд России.

В настоящее время принят и с 15.12.2023 начнет действовать новый список профессий иностранцев, которым легче получить гражданство РФ, то есть в упрощенном порядке.

Имеется в виду приказ Минтруда России от 15.05.2023 № 460н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства — квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке».

Новый перечень уточнен с учетом актуальной потребности в специалистах на российском рынке труда и расширен (от 173 до 203 профессий). Некоторые профессии из прежнего перечня исключили — это касается ряда профессий преимущественно в сферах сельского хозяйства и строительства.

Иностранцы, будучи квалифицированными специалистами, через

шесть месяцев работы по профессии из обновленного перечня таких профессий могут при условии уплаты работодателем страховых платежей в Социальный фонд России обратиться за видом на жительство без получения разрешения на временное проживание. Через год работы иностранец — квалифицированный специалист вправе получить упрощенно гражданство России.

Новый перечень состоит из 14 разделов, включающих в себя такие категории работников, как то: медицинские (врачи и средний медицинский персонал); фармацевтические и педагогические работники; работники сельского хозяйства, животноводства, ветеринарии, предприятий агропромышленного комплекса, пищевой промышленности, геологии и разведки недр, организаций атомной энергетики, научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организаций; разработчики компьютерного программного обеспечения; журналисты и литературные работники; работники редакционно-издательских подразделений; механики и ремонтники летательных аппаратов, судов и железнодорожного подвижного состава; работники добывающей промышленности и металлургии; работники в сфере строительства, монтажа и ремонта электрооборудования; иные работники организаций.

Статус иностранца — квалифицированного специалиста не следует путать со статусом иностранца — высококвалифицированного специалиста, имеющего некоторые особенности в осуществлении им трудовой деятельности на территории России.

В Монреальских рекомендациях — 2019 особо указано на то, что обеспечение выполнения норм в сфере найма не должно быть предлогом для принятия мер против трудящихся-мигрантов, не имеющих документов.

Согласно ст. 13.2 Закона о правовом положении иностранцев в России, высококвалифицированным специалистом признается иностранец, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия его трудовой деятельности в РФ предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в размере не ниже установленного данной статьей.

Этот размер дифференцирован в зависимости от характера осуществляемой ВКС трудовой деятельности и места ее совершения либо без учета требований к размеру заработной платы иностранцев, участвующих в реализации проекта «Сколково», а также при осуществлении деятельности по приоритетным направлениям развития федеральной территории «Сириус».

Работодатель самостоятельно оценивает компетентность и уровень квалификации иностранца, которого планируется привлечь к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста (ВКС), имеющего специальное разрешение на работу.

Риски, связанные с результатами этой оценки, несет работодатель. Чтобы оценить компетентность и уровень квалификации ВКС, приглашаемого для осуществления трудовой деятельности, работодатель может воспользоваться:

- документами и сведениями, подтверждающими наличие профессиональных знаний и навыков;
- сведениями о результатах трудовой деятельности, в том числе отзывами предыдущих работодателей (заказчиков работ, услуг), включая иностранных (приказ Роструда от

11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»).

В Монреальских рекомендациях — 2019 особо указано на то, что обеспечение выполнения норм в сфере найма не должно быть предлогом для принятия мер против трудящихся-мигрантов, не имеющих документов: главной целью регулирования найма должна являться защита всех трудящихся-мигрантов, независимо от их правового статуса.

Представляется, что вряд ли можно согласиться со столь категоричным утверждением о необходимости защиты всех трудовых мигрантов, поскольку последние могут нарушать законодательно установленные национальные правила найма. Полагаем, что каждый случай отсутствия у мигранта требуемых документов должен рассматриваться индивидуально. И если, например, у трудящегося-мигранта нет тех или иных необходимых документов, то соответствующие уполномоченные органы при их отсутствии могут в соответствии с установленными правилами оказать помощь в оформлении документов в целях легализации нахождения мигрантов на территории России.

Именно в этом направлении и развивается законодательство РФ о миграции, о чем свидетельствует такой документ, как «Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 годы», утвержденный Президентом РФ 06.03.2020 № Пр-469*.

Так, в п. 15 Раздела VI «Дополнительные меры по обеспечению про-

* Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <http://www.kremlin.ru> по состоянию на 10.03.2020.

ведения реформы» особо указано на то, что «одновременно с введением в действие нового миграционного законодательства важно предусмотреть положения, предоставляющие возможность иностранным гражданам, нарушившим миграционное законодательство, но не представляющим серьезной опасности для Российской Федерации, не выезжая из Российской Федерации, оформить легальный статус без привлечения к ответственности».

Ведь иммиграция была определена в Концепции в качестве дополнительного источника формирования российского населения, а также источника трудовых ресурсов и рабочей силы. Приоритет отдан естественному движению населения («естественному воспроизводству») [12].

Совершенствование нормативно-правовой базы по регулированию труда мигрантов требует, в свою очередь, от мигрантов соблюдать законодательство РФ, регулирующее миграционные процессы, и не забывать о возможности привлечения виновных лиц к ответственности (административной или уголовной) в случае нарушения его норм.

Административная ответственность

В главе 18 КоАП РФ содержатся положения об административных правонарушениях в области обеспечения режима пребывания иностранцев на территории России, предусматривающие ответственность за:

- незаконное осуществление иностранцем трудовой деятельности в РФ (ст. 18.10);
- незаконную деятельность по трудоустройству граждан РФ за

границей (ст. 18.13); незаконное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранца (ст. 18.15); нарушение правил привлечения иностранцев к трудовой деятельности, осуществляемой на розничных рынках (ст. 18.16); несоблюдение установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранцев и иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности (ст. 18.17); нарушение правил уведомления уполномоченных государственных органов об обучении или о прекращении обучения иностранцев в образовательных или научных организациях (ст. 18.19); нарушение иностранцев срока обращения за выдачей патента (ст. 18.20).

Так, нелегальное пребывание и трудоустройство иностранцев на территории России считаются согласно КоАП РФ административным правонарушением и наказываются штрафом на юридических лиц до 800 тыс. руб. Работодатели за нелегальное трудоустройство несут ответственность в виде штрафа, размер которого составляет: за первое нарушение — до 1 млн руб., за повторное нарушение — до 2 млн руб.

За незаконное привлечение к трудовой деятельности и использование иностранной рабочей силы КоАП РФ предусмотрена ответственность в виде штрафных санкций. Размер административного штрафа для физических лиц составляет от 2000 до 5000 руб.; для должностных лиц — от 25 тыс. до 50 тыс. руб.; для юридических лиц — от 250 тыс. до 800 тыс. руб. Нарушения, совершенные в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, влекут

За незаконное привлечение к трудовой деятельности и использование иностранной рабочей силы КоАП РФ предусмотрена ответственность в виде штрафных санкций.

наложение административного штрафа на граждан в размере от 5000 до 7000 руб.; на должностных лиц — от 35 тыс. до 70 тыс. руб.; на юридических лиц — от 400 тыс. до 1 млн руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.

В случае нелегального пребывания иностранцев в России они могут быть высланы из страны и лишены права на въезд в Россию на срок до 5 лет. Также может быть принято решение об аннулировании разрешения на временное проживание или виде на жительство.

В числе последних изменений в КоАП РФ — введение ответственности научной организации по правилам ст. 18.19 (Федеральный закон от 05.12.2022 № 492-ФЗ «О внесении изменений в статью 18.19 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»).

Ужесточение наказаний за нелегальное пребывание и трудоустройство призвано обезопасить рынок труда, предотвратить незаконную миграцию и защитить интересы российских работников.

Библиографический список

1. Организация Объединенных Наций. Новости ООН. Глобальный взгляд Человеческие судьбы [Электронный ресурс]. — URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/02/1418252> (дата обращения: 06.09.2023).

2. Презентация генерального директора МОТ «Глобальные тенденции в сфере занятости в 2023 году». Встреча министров труда и занятости G20 [Электронный ресурс]. — URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_888342/lang-en/index.htm (дата обращения: 15.09.2023).

3. Чуприн В. Гастарбайтеры на марше. Российский рынок труда ожидает нашествия мигрантов // Московский комсомолец. 28 июля 2023.

4. Размахнин А. И не надейтесь — они не уедут // Московский комсомолец. 16 августа 2023.

5. Мигранты массово покидают Россию: как это скажется на рынке труда [Электронный ресурс]. — URL: <https://tvknews.ru/publications/news/75279/?ysclid=lm82mjp4bz996442226> (дата обращения: 06.09.2023).

6. Росстат сообщил о новом историческом минимуме уровня безработицы [Электронный ресурс]. — URL: <https://dzen.ru/a/ZO9sUsbJOHrK6L4> (дата обращения: 10.09.2023).

7. the-montreal-recommendation-ru.pdf [Электронный ресурс]. — URL: <https://publications.iom.int> (дата обращения: 05.09.2023).

8. Общие принципы и оперативные руководства справедливого найма и определение сборов за найм и связанных с этих расходов [Электронный ресурс]. — URL: https://Fairrecruitmentguidelines_Rus.pdf (дата обращения: 05.09.2023).

9. О Стандарте IRIS [Электронный ресурс]. — URL: <https://iris.iom.int/iris.iom.int/iris-standard> (дата обращения: 05.09.2023).

10. Новый закон для мигрантов с 1 сентября 2023 года: изменения и правила [Электронный ресурс]. — URL: <https://investim.guru/gaydy/novyuy-zakon-dlya-migrantov-s-1-sentyabrya-2023-goda-izmeneniya-i-pravila> (дата обращения: 05.09.2023).

11. Лужбина Е. Куда бедному гастарбайтеру податься // Московский комсомолец. 14 сентября 2023.

12. Рязанцев С. В., Касымов О. К. Трансформация миграционной политики России: тренды, приоритеты, место стран Центральной Азии // Миграционное право. — 2021. — № 2. — С. 16–20.

УДК 332.1

Современные особенности образовательного уровня и занятости населения Волгоградской области

Modern features of the educational level and employment of the population of the Volgograd region

**Лобанова Наталья
Анатольевна,**

канд. геогр. наук,
доцент кафедры
географии,
геоэкологии
и методики
преподавания
географии,
Волгоградский
государственный
социально-
педагогический
университет
400005, г. Волгоград,
просп. им. В. И. Ленина,
д. 27
E-mail: natlob66@
yandex.ru

**Баранова Алла
Федоровна,**

канд. экон. наук,
доцент кафедры
правового и
организационного
обеспечения
бизнес-процедур,
Владимирский
государственный
университет
им. А.Г. и Н.Г. Столетовых,
Юридический
институт

Рассматриваются современные тенденции развития системы высшего профессионального образования Волгоградской области. Выявляются закономерности его развития, выражающиеся в изменении численности образовательных учреждений и количества обучающихся в них студентов. Описывается состав населения по уровню образования, и рассматривается его влияние на степень занятости населения в регионе.

Ключевые слова: образовательный уровень, занятость населения, высшее профессиональное образование, образовательные учреждения.

Modern trends in the development of the higher vocational education system of the Volgograd region are being considered. Patterns of its development are revealed, expressed in a change in the number of educational institutions and the number of students studying in them. The composition of the population in terms of education is described and its impact on the level of employment in the region is considered.

Keywords: educational level, employment of the population, higher vocational education, educational institutions.

Уровень образования является одним из важнейших показателей качества населения. При характеристике трудоспособного населения образовательному уровню уделяется особое внимание, поскольку он показывает качество населения как производительной силы и дает представление об уровне и структуре духовных и материальных потребностей людей [1, 2].

В системе высшего профессионального образования Волгоградской области следует отметить следующие тенденции. В 1990-е гг.,

в начале 2000-х гг., вплоть до 2010 г. наблюдался рост числа как студентов, так и вузов в регионе. С 2007 по 2010 г. численность студентов вузов увеличилась на 3,7 тыс. человек и составила 119,5 тыс. Увеличение числа студентов в вузах региона связано не только с увеличением числа вузов и мест в них, но и с ориентацией значительной части молодежи на получение высшего образования [3].

Число вузов в Волгоградской области в 1990-е гг., начале 2000-х гг. росло неоправданно быстрыми темпами, в том числе за счет от-

600000, г. Владимир,
ул. Горького, д. 87
E-mail: afbaranova@
gmail.com

крытия негосударственных высших учебных заведений. Так, в 2012 г. третья часть вузов региона — 17 вузов (39,5 %) — была представлена негосударственными высшими учебными заведениями, соответственно, 26 вузов (60,5 %) приходились на государственные и муниципальные. Значительная часть негосударственных вузов не имели постоянного штата преподавателей, третья часть профессорско-преподавательского состава являлись совместителями. В 1990-е гг. в большинстве вузов открывался прием на экономические и правовые профили подготовки, в том числе тех из них, которые не занимались подготовкой таких специалистов. Причем в регионе не хватало квалифицированных профессорско-преподавательских

кадров в экономических и правовых дисциплинах, а количество окончивших вузы по этим специальностям только за пять лет (с 2007 по 2012 г.) выросло более чем в два раза.

С 2011 г. в области происходит уменьшение числа высших учебных заведений и количества обучающихся в них студентов. В 2012 г. в Волгограде в 43 высших учебных заведениях (включая негосударственные) обучались 104,8 тыс. студентов. К 2022 г. сократилось как число вузов (в 3,5 раза — до 12), так и численность обучающихся в них студентов (почти в 2 раза — на 47,4 тыс. и составила 56,6 тыс.). Уменьшение количества студентов, обучающихся в высших учебных заведениях, связано как с сокраще-

Таблица 1

Численность студентов Волгоградской области, обучающихся в высших учебных заведениях (включая негосударственные)

Годы	Численность студентов, тыс. чел.	В том числе обучающихся на отделениях:			
		очных	очно-заочных	заочных	экстернате
2007/08	115,8	59,3	4,6	51,1	0,8
2008/09	119,1	57,3	4,3	56,8	0,7
2009/10	119,5	54,3	4,0	60,8	0,6
2010/11	112,4	49,7	4,3	58,0	0,4
2011/12	104,8	45,5	3,9	54,9	0,5
2012/13	83,0	41,4	3,0	38,5	—
2013/14	75,6	40,1	2,5	32,9	—
2014/15	68,2	37,9	2,5	27,8	—
2015/16	61,5	34,9	1,7	24,8	—
2016/17	58,2	33,9	1,7	22,6	—
2017/18	62,7	33,5	1,9	27,3	—
2018/19	60,9	32,5	2,4	26,0	—
2019/20	58,8	31,6	2,6	24,6	—
2020/21	57,8	32,0	2,9	22,8	—
2021/22	56,6	32,7	3,6	20,3	—

Составлено по данным территориального органа службы государственной статистики Волгоградской области) [4].

Таблица 2

Состав занятого населения по уровню образования в 2020 г., % [4, 5]

Регион	Доля занятых, имеющих образование:						
	высшее	среднее профессиональное	из него:		среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
			по программам подготовки специалистов среднего звена	по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих			
Россия	35,4	44,9	25,6	19,2	15,9	3,6	0,2
Южный ФО	33,2	44,3	26,7	17,6	18,6	3,7	0,2
Волгоградская область	35,4	46,7	31,4	15,3	14,7	3,0	0,2

нием числа бюджетных мест, так и с закрытием ряда негосударственных учебных заведений и объединением государственных вузов. Объединение Волгоградского технического университета и Волгоградской архитектурно-строительной академии привело в 2016 г. к образованию Опорного технического университета.

Показатель численности студентов в Волгоградской области на 10 тыс. населения в 2012 г. составлял 402, в 2022 г. — 233, что несколько ниже среднероссийского показателя (254). Более половины студентов (57,8 %) обучаются на очных отделениях вузов региона. Доля обучающихся на заочных отделениях составляет 36,0 %, на очно-заочных отделениях — 6,2 % (табл. 1).

Уровень образования оказывает влияние на структуру занятого населения в регионе. Подавляющая часть занятых имеет среднее профессиональное образование (46,7 %), что несколько выше российского показателя (44,9 %). Среди

выпускников региона, получивших высшее образование, доля занятых соответствует общероссийскому показателю (35,4 %) и несколько превышает показатель ЮФО (33,2 %) (табл. 2). Но по показателям доли занятых, имеющих профобразование средней ступени (31,4 %), значительно опережает показатели ЮФО (26,7 %) и РФ (25,6 %) и несколько уступает им по показателю уровня занятых начальной ступени (15,3 %). Среди индустриальных регионов России, в том числе и Волгоградской области, такое соотношение обусловлено промышленной специализацией занятости населения крупных городов. Возникает необходимость обеспечения потребностей предприятий квалифицированными промышленными кадрами со средним и начальным профессиональным образованием. Однако последующее экономическое развитие требует увеличения доли занятых с высшим образованием, поскольку они более мобильны и имеют больше шансов найти работу, особенно в кризисные периоды.

Уровень образования оказывает влияние на структуру занятого населения в регионе.

По рассмотренным выше показателям уровень высшего профессионального образования населения Волгоградской области достаточно высокий. Сложившаяся в регионе система образования обеспечивает его доступность для населения. Состав занятого населения по уровню образования Волгоградской области соответствует занятости населения индустриальных регионов России, что объясняется промышленной специализацией крупных городов.

Библиографический список

1. Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б. Анализ и моделирование взаимосвязанной динамики рынка труда и системы образования в экономике РФ // Научные труды ИНП РАН. — М.: МАКС Пресс, 2010. — № 2-3.
2. Барш Т. И., Агентова Г. В. Статистический анализ занятости населения трудоспособного возраста в Российской Федерации // Бюллетень науки и практики. Электрон. журн. — 2017. — № 12 (25). — С. 475–479.
3. Лобанова Н. А., Ступникова А. Д. Современные особенности развития системы образования Волгоградской области // Наука Красноярья. — 2023. — Т. 12. — № 2-3. — С. 86–93.
4. Волгоградская область в цифрах. 2021. — Волгоград: Территориальный орган службы государственной статистики, 2022. — 382 с.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: Стат. сб. / Росстат. — М., 2021. — 1112 с.

Издательский Дом  **Издательский Дом ПАНОРАМА** представляет

Журнал **«КАДРОВИК»**

ВСЕ, ЧТО НУЖНО КАДРОВИКУ, — В ОДНОМ ЖУРНАЛЕ

Научно-аналитический журнал **«Кадровик»** для руководителей и специалистов кадровой службы, которым важна актуальная и достоверная информация для эффективного решения рабочих задач.

Издание содержит всю необходимую информацию для работы кадровой службы — от требований закона до реализации на практике: подробную информацию обо всех особенностях кадрового делопроизводства, оформления трудовых отношений сотрудника и работодателя; сложные вопросы управления персоналом на примере конкретных организаций; а также пути выхода из сложившихся ситуаций; подробные комментарии к конкретным судебным делам со ссылками на нормы Трудового кодекса РФ, с обоснованием принятых судом решений; практику применения современных HR-технологий.

Все материалы журнала **«Кадровик»** имеют практическую направленность, содержат подробные комментарии экспертов, написаны грамотным и понятным языком.

ВХОДИТ В ПЕРЕЧЕНЬ ИЗДАНИЙ ВАК

КАТАЛОГ
Избранные издания для бизнеса

Реклама

индекс 80757

Ежемесячное издание объемом 80 страниц.
В свободную продажу не поступает.
Распространяется по подписке.
Консультации по подписке можно получить по тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
Тел. редакции: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
www.panor.ru

Подписное издание

индекс П7268

УДК 331

К вопросу о кодификации законодательства в сфере социального обеспечения: В ПОМОЩЬ КАДРОВИКУ

On the issue of codification of legislation in the field of social security: to help the personnel officer

Гусев Алексей

Юрьевич,

канд. юрид.
наук, доцент,
доцент кафедры
международного
права,
Дипломатическая
академия МИД РФ
E-mail: judgegusev@
mail.ru

Батусова

Екатерина

Сергеевна,

канд. юрид. наук,
доцент департамента
публичного права
факультета права,
Национальный
исследовательский
университет «Высшая
школа экономики»
E-mail: ebatusovs@
hse.ru

В России и странах ЕАЭС существуют две основные модели правового регулирования социальной защиты. В России, Армении и Азербайджане социальное законодательство не кодифицировано. В то время как в республике Казахстан и Туркмении приняты и действуют социальный кодекс и кодекс защиты населения. Можно утверждать о наличии тенденции, направленной на систематизацию социального законодательства, что позволяет решить большинство проблем в сфере правового регулирования социальной защиты, в том числе и в сфере деятельности кадровых подразделений работодателя. Для оптимизации правового регулирования требуется разработка социального кодекса, где в том числе будут систематизированы все виды социального обеспечения и четко определен правовой статус работодателя в этой сфере. Опираясь на положительный законодательный и правоприменительный опыт рассматриваемых стран ЕАЭС, работодатели уже сейчас могут выстраивать кадровую политику, нацеленную на снижение социальных рисков.

Ключевые слова: Россия, ЕАЭС, кодификация, Социальный кодекс Республики Казахстан, Кодекс Туркменистана «О социальной защите населения», кадровые службы, работодатели, социальная защита.

There are two main models of legal regulation of social protection in Russia and the EAEU countries. In Russia, Armenia and Azerbaijan, social legislation is not codified. While in Kazakhstan and Turkmenistan, the social Code and the Code of protection of the population have been adopted and are functioning, respectively. It can be argued that there is a tendency aimed at systematization of social legislation. This makes it possible to solve most of the problems in the field of legal regulation of social protection, including in the field of activity of the employer's personnel services. To optimize legal regulation, it is necessary to develop a Social Code, where, among other things, all types of social security will be systematized and the legal status of the employer in this area will be clearly defined. Employers can already build a personnel policy aimed at reducing social risks.

Keywords: Russia, EAEU, codification, Social Code of the Republic of Kazakhstan, Code of Turkmenistan "On social protection of the population", personnel services, employers, social protection.

В России не разработан комплексный подход, когда все виды социального обеспечения рассматриваются в единой системе социальной защиты.

Введение

В России, как и в ряде стран Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС), в настоящее время большое значение приобретает правовое регулирование социального обеспечения и социальной защиты населения. Важным субъектом этого процесса являются кадровые службы работодателей, в обязанности которых входит прежде всего взаимодействие с фондами обязательного социального страхования, а также трудоустройство инвалидов. Особый акцент в деятельности кадровых служб приходится и на разработку стратегий участия работодателей в обеспечении занятости населения. Кроме того, работодатели зачастую разрабатывают меры социальной поддержки для своих работников, ориентируясь на сложившееся в государстве правовое регулирование данных общественных отношений. Отметим и создание в РФ в 2023 г. Государственного фонда поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества» [1], что, несомненно, требует выработки механизмов взаимодействия работодателей с данным государственным фондом.

Полагаем, что основной проблемой в сфере функционирования кадровых служб в РФ по вопросам социального обеспечения является отсутствие единого кодифицированного нормативного акта, который бы существенно оптимизировал как правовое регулирование социально-обеспечительных, так и в определенной степени трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем.

Ряд российских ученых и практиков высказываются о целесообразности кодификации в сфере социального обеспечения. Так,

В. С. Аракчеев отмечает о необходимости общего социального кодекса [2], адвокат Е. А. Ворожцов выступает за его принятие, указывая, что кодификация будет способствовать общественному контролю, предлагая, в частности, закрепить разделы о безработных и инвалидах и акцентируя внимание на том, что социальный кодекс развивает принцип социального государства, закрепленный в Конституции РФ [3].

Две основные модели правовой регламентации социальной защиты

Для выработки рекомендаций по проблеме кодификации социального законодательства целесообразно проанализировать правовое регулирование социального обеспечения в ряде стран ЕАЭС.

Можно выделить две основные модели правовой регламентации социальной защиты в этих государствах:

Во-первых, модели России, республик Беларусь, Армения, Азербайджан, где отсутствует единый кодифицированный акт, регулирующий социально-обеспечительные отношения.

Во-вторых, модели Республики Казахстан и Туркмении, где функционируют социальные кодексы.

Обратим внимание на правовое регулирование данной сферы в Российской Федерации.

Согласно ст. 72 Конституции РФ, в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации находится социальная защита, включая социальное обеспечение.

Субъекты Российской Федерации по вопросам, отнесенным к их компетенции, вправе принимать нормативные правовые акты, ре-

гулирующие отношения в сфере социального обеспечения.

В отдельных субъектах РФ действуют социальные кодексы. Но они представляют собой лишь закрепление совокупности региональных мер социальной поддержки для специальных субъектов. Еще в 2008 г. был принят Кодекс Омской области о социальной защите отдельных категорий граждан (Закон Омской области от 04.07.2008 № 1061-ОЗ), и это не единственный пример. Например, Социальный кодекс Ленинградской области (Закон Ленинградской области от 17.11.2017 № 72-о [4]) закрепляет: основные понятия, полномочия органов власти, предоставление социальной поддержки и государственной социальной помощи, особенности предоставления мер социальной поддержки, критерии нуждаемости, финансирование, роль местного самоуправления. Отдельный раздел посвящен социальной поддержке, например, он включает в себя поддержку многодетных семей и многодетных приемных семей, инвалидов и лиц, оказывающих им содействие, болеющих, ветеранов, пенсионеров; установлено правовое регулирование государственной социальной помощи. Такая кодификация подвергнута научным исследованиям. Например, В. В. Литвинова провела исследование социальных кодексов субъектов Российской Федерации [5].

Проанализировав структуры кодифицированных актов в РФ и социальных кодексов стран ЕАЭС, предлагается разработать проект социального кодекса в России. Отметим, что в 2004 г. в Государственной Думе РФ рассматривался проект социального кодекса, предложенный Межрегиональной ассоциацией экономического взаимодействия

субъектов Российской Федерации «Сибирское соглашение» [6].

Отсутствие в РФ на федеральном уровне социального кодекса объясняется с точки зрения теории права главным образом тем, что в России не разработан комплексный подход, когда все виды социального обеспечения рассматриваются в единой системе социальной защиты.

Обращаясь к понятийному аппарату в сфере социального обеспечения, отметим, что понятие «социальная защита» включает и «социальное обеспечение», которое использовалась как государственное обеспечение еще в эпоху СССР [7]. Исследователи отмечают, что социальная защита — это система мер для защиты и предотвращения рисков в части безработицы, потери трудоспособности, заболевания, обслуживания. Социальное обеспечение и социальная помощь используются при обозначении социальной политики государства, а также общественных организаций и организаций-работодателей [8].

Опыт республик Казахстан и Туркменистан

Обратимся к законодательству в сфере социального обеспечения стран ЕАЭС на примере Республики Казахстан и Туркменистан.

Кодификация законодательства представляет собой его систематизацию. Системный подход служит познавательной деятельности. Ученые полагают, что такой подход позволяет познавать сложные динамические целостности, так как с помощью его определяется связь явлений и их взаимодействие. Мы согласны с позицией А. С. Недошивина, который рассматривает системный подход как методологический принцип правоведения [9]. Отметим

Кодификация законодательства представляет собой его систематизацию.

и точку зрения Е. В. Хвостовой, которая считает, что «можно определить основания системного подхода к социальному обслуживанию населения» [10].

В 2012 г. в Республике Туркменистан был принят Кодекс «О социальной защите населения» [11], в 2023 г. в Республике Казахстан — Социальный кодекс (Кодекс Республики Казахстан от 20.04.2023 № 224-VII) [12].

В Кодексе Туркменистана «О социальной защите населения» важно отметить закрепление понятия социальной защиты: «государственная система материального обеспечения и оказание социальных услуг для нетрудоспособных лиц, лиц с инвалидностью, семей с детьми и других лиц, осуществляемую посредством выплат в виде пенсий, государственных пособий и предоставления социальных льгот» (ст. 2). Данный Кодекс закрепляет регулирование государственного пенсионного обеспечения, государственных пособий, социальных услуг, статус ветерана, защиту инвалидов, учет и отчетность, содержит специальные нормы о социальной защите инвалидов. В нем, в главе 23, определяются условия труда лиц с инвалидностью, обеспечение занятости для инвалидов, образование и их профессиональная подготовка.

С такой категорией граждан приходится сталкиваться кадровикам и, в частности, **по вопросам квотирования рабочих мест**. Использование данного положительного правового опыта Республики Туркменистан российским законодателем может оказаться полезным.

В Социальном кодексе Республики Казахстан (далее — также СК Казахстана) определяется система принципов социальной защиты. Государственная политика в сфере

социальной защиты основывается на принципах равноправия, недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере социальной защиты, превентивности, адресности, доступности и дифференцированного подхода, солидарности и коллективной ответственности государства, работодателей и граждан в системе социального обеспечения; прозрачности и справедливости использования экономических ресурсов, а также соразмерность задачам государственной политики в сфере социальной защиты (ст. 3). Социальный Кодекс устанавливает правовые дефиниции, права в сфере социальной защиты, компетенции государственных органов, правовое положение субъектов в сфере социальной защиты, правовой статус специальных фондов, статус социальных работников, направления социальной защиты и их реализация, адресная социальная помощь и специальные социальные услуги, пенсионное обеспечение, социальные отчисления и пенсионные взносы, ответственность, надзор и контроль. Обращает на себя внимание и то, что в этом кодексе закреплены положения правовой регламентации занятости населения, а именно: профессиональная ориентация и консультации, трудовое посредничество, квотирование специальных рабочих мест для инвалидов, меры по содействию занятости, социальные выплаты безработным.

Какие нормы следует закрепить в российском социальном кодексе

Обратим внимание и на то, что в нормативных правовых актах Казахстана и Туркменистана особый акцент приходится на системный подход в сфере социальной защиты.

В Социальном кодексе Республики Казахстан (далее — также СК Казахстана) определяется система принципов социальной защиты.

При моделировании социального кодекса в Российской Федерации предлагается обратить внимание на закрепленный в соответствующем кодексе Казахстана **понятийный аппарат, касающийся платформенной занятости**. Правоотношения между оператором, поддерживающим функционирование интернет-платформы, и заказчиком, размещающим на нем заказ, регулируется гражданским законодательством Казахстана. Отдельно в ч. 4 ст. 104 данного кодекса закреплена обязанность оформления трудовых отношений при привлечении юридическим лицом-исполнителем работников для оказания услуг или выполнения работ с использованием интернет-платформ или специальных приложений платформенной занятости. Тем самым защищаются трудовые права работников.

Другой пласт общественных отношений, который, на наш взгляд, должен быть закреплён и урегулирован в российском социальном кодексе, касается обязанности **сохранения и рационального использования кадрового потенциала квалифицированных работников** (ч. 1 ст. 103 Социального кодекса Казахстана). Обращает на себя внимание закреплённая обязанность работодателей по размещению вакансий на специальной электронной базе вакансий с установлением сроков их опубликования. Возможно имплементировать эти положения в российское социально-обеспечительное законодательство, и представляется важным установить не только срок опубликования, но и снятия информации о вакансии, и если объявление размещается в течение пяти рабочих дней, то при закрытии вакансии оно должно «сниматься» в сокращённые сроки.

Следует установить срок в два рабочих дня с момента приглашения работника на работу. Такой срок позволит не допустить дополнительного объема работы для ответов обратившимся, когда набор работников уже произошёл, то есть снизить нагрузку кадровых служб.

В настоящее время российские организации в своих локальных нормативных актах, например правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях, положениях о мотивации персонала, положениях об оценке персонала, могут закреплять основы кадровой политики организации по предотвращению текучести квалифицированных кадров. Организациям экономически выгодно удерживать привлекательными условиями работы уже работающих квалифицированных работников, чем тратить ресурсы на обучение новых работников, которые, возможно, после обучения не захотят остаться в организации. Разработка специальных программ адаптации в организации при трудоустройстве молодежи и инвалидов, проведение с ними индивидуальных семинаров по карьерному росту также позволят сформировать устойчивую кадровую политику, что будет вкладом в социальную политику государства.

Обратимся к тому, как закреплена в СК Казахстана **обязанность работодателя в отношении трудоустройства работника** и сотрудничества с карьерным центром в Республике Казахстан. Работодатель обязан трудоустроить работника после обучения в карьерном центре, если это обучение проводилось по заявке работодателя. Если работодатель откажется от трудоустройства, то он должен возместить расходы, понесённые карьерным центром.

Подготовка информации о прогнозируемой потребности в кадрах входит в полномочия работодателя.

Отсутствие на современном этапе единого нормативного правового акта усложняет работу кадровых служб.

Исключением для возврата является ухудшение финансового положения работодателя вследствие снижения объема производства, повлекшее за собой или ликвидацию организации, или прекращение деятельности работодателя — физического лица, или сокращение численности или штата, снижение объема производства.

Таким образом, на практике на стадии ведения переговоров об обучении потенциальных работников в карьерных центрах по направлению работодателя необходимо проверять финансовую устойчивость организации как в ходе переговоров, так и по документам и материалам ассоциаций предприятий соответствующей отрасли или по открытым базам налоговых органов. Также следует уточнить, что окончание обучения конкретного работника должно быть успешным, и определить такие критерии. К примеру, работодатель принимает на работу обучающихся, окончивших курс с отличием.

Необходимо обратить внимание на следующие положения. При установлении размера удержаний казахский законодатель фиксирует максимальный предел в размере не более 25 %. В то время как российский законодатель установил специальные условия удержания по общему правилу в 20 %, но возможен и более высокий процент удержания. Однако российское пособие по безработице не отличается высоким размером. Возможно, следует обратить внимание на опыт Казахстана и **для пособий по безработице установить такой же максимальный процент удержаний.**

Обязанности работодателя осуществлять обязательные пенсионные взносы обеспечивают работники кадровых подразделений и бух-

галтерии. Подготовка информации о прогнозируемой потребности в кадрах входит в полномочия работодателя. Эти обязанности реализуются в силу принципа коллективной ответственности государства, работодателей и граждан в системе социального обеспечения. Данный принцип, в частности, закреплён как принцип государственной политики в сфере социальной защиты в Казахстане. Кадровая политика работодателей должна реализовывать этот принцип на практике. Необходимо для его полной реализации проводить постоянные консультации на уровне социального партнерства. При этом важно отметить, что в работе по снижению социальных рисков помимо государственных органов и граждан задействован и работодатель, которому, на наш взгляд, отводится самая важная роль. Установление в социальном кодексе нормы-принципа по созданию условий для достижения справедливого баланса интересов государства, работодателей и граждан в части социального обеспечения представляется особенно значимым. Этот принцип будет определять сотрудничество всех участников трудовых отношений.

Отсутствие на современном этапе единого нормативного правового акта усложняет работу кадровых служб, что, несомненно, влияет на эффективность и производительность труда в этих структурных подразделениях.

Вывод

Таким образом, анализ законодательства Российской Федерации, Республик Казахстана и Туркмении позволяет сделать вывод о практической целесообразности социального кодекса в РФ для оптимизации

как законодательства в этой сфере, так и деятельности работников кадровых служб при обеспечении реализации прав граждан в сфере социальной защиты.

Учитывая важную социальную функцию кадровых подразделений и возможность работодателя принимать локальные нормативные акты, кадровые службы российских организаций могут проводить кадровую политику, опираясь на положительный законодательный и правоприменительный опыт рассмотренных стран ЕАЭС.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 3 апреля 2023 г. № 232 «О создании Государственного фонда поддержки участников специальной военной операции "Защитники Отечества"».
2. Аракчеев В. С. О необходимости и целесообразности принятия социального кодекса Российской Федерации // Право — 2011. — № 1 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 17.09.2023).
3. Ворожцов Е. А. Мнение адвоката. зачем социальный кодекс обычному человеку? [Электронный ресурс]. — URL: <https://pensioner.party/> (дата обращения: 17.09.2023)
4. Официальный интернет-портал правовой информации 20.11.2017, N4700201711200003 [Электронный ресурс]. — URL: www.pravo.gov.ru.
5. Литвинова В. В. Сравнительный анализ социальных кодексов субъектов Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. — 2019. — № 3. — С. 151–160.
6. <https://sozd.duma.gov.ru/bill/>.
7. Холостова Е. И. Социальная работа: Учебное пособие. — М.: Дашков и К, 2010. — С. 351.
8. Нечуйкина Е. В. Социальная защита: понятие, категории, терминология // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — СПб., 2008. — № 49. — С. 145.
9. Недошивин А. С. Доклад на Международной VI ежегодной научно-практической конференции «Юридический позитивизм и конкуренция теорий права в XIX–XXI вв.: история и современность (к 100-летию со дня смерти Г. Ф. Шершеневича) [Электронный ресурс]. — URL: <http://sysanalys.ru/> (дата обращения: 17.09.2023).
10. Холостова Е. И. Теория социальной работы. — М.: Юрист, 1999. — 334 с.
11. Кодекс Туркменистана от 19 октября 2012 года «О социальной защите населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.07.2022) [Электронный ресурс]. — URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31349871 (дата обращения: 17.09.2023).
12. Социальный кодекс (Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII) [Электронный ресурс]. — URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598 (дата обращения: 17.09.2023).
13. Якимчук С. В. Системный подход и анализ базовых понятий социальной защиты населения и ее взаимосвязь с социальным инвестированием в человеческий капитал [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 17.09.2023).

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:
телефон: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
E-mail: podpiska@panor.ru www.panor.ru

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО



УДК 331.5:005.32

Письмо-отказ по итогам собеседования

Letter of refusal based on the results of the interview

**Ульянцева Софья
Эдуардовна,**

канд. ист. наук,
доцент РГГУ,
генеральный
директор,
ОО «ДокМенеджмент
Консалт»,
доцент кафедры
документоведения,
аудиовизуальных и
научно-технических
архивов,
ИАИ РГГУ

**Дорониная Лариса
Алексеевна,**

канд. экон. наук,
доцент,
МГУУ
Правительства
Москвы
им. Ю. М. Лужкова

В статье рассмотрено, как составить письмо-отказ соискателю.

Ключевые слова: письмо-отказ, профессионально-квалификационные качества, соискатели на вакантную должность.

The article examines how to draw up a refusal letter to the applicant.

Keywords: letter-refusal, professional-qualification qualities, applicants for vacant position.

Письма — это обобщенное название разнообразных по содержанию документов. Письма обеспечивают коммуникативную связь между организациями и организациями, между организациями и гражданами, между организациями и должностными лицами. Служба персонала организации также осуществляет информационно-коммуникационную работу с помощью составления писем. В процессе поиска кандидатов на вакантную должность происходит отбор соискателей, по результатам которого составляется либо письмо-предложение, либо письмо-отказ.

Наиболее сложным представляется составление письма-отказа соискателю. При составлении письма-отказа необходимо придерживаться норм Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Так, в ст. 64 ТК РФ «Гарантии при заключении трудового договора» указано, что отказ должен быть

обоснован и связан исключительно с деловыми качествами работника.

Понятие деловых качеств работников представлено в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Под деловыми качествами работника понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных и личностных качеств.

К профессионально-квалификационным качествам относится наличие у кандидата определенной профессии, специальности, квалификации.

К личностным качествам относятся состояние здоровья, наличие определенного образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли.

Также требованиями к кандидату могут быть знание иностранного языка или определенного языка программирования.

Если в организации разрабатываются должностные инструкции, то в них необходимо указывать конкретные требования к кандидатам, учитывая как потребности организации, так и рекомендации профессиональных стандартов и

различных квалификационных справочников.

Если одним из требований, предъявляемых к вакантной должности, является наличие полной материальной ответственности, а соискатель является несовершеннолетним, то отказ по этой причине будет обоснованным.

Текст такого письма-отказа может быть следующим:

Уважаемый Владимир Алексеевич!

Благодарим за интерес, проявленный к нашей компании. Мы внимательно ознакомились с Вашим резюме на вакансию «помощник товароведа» и вынуждены констатировать несоответствие требованиям, которые установлены федеральными законами.

Должность помощника товароведа предусматривает материальную ответственность работника. Статья 242 ТК РФ ограничивает использование труда несовершеннолетних на работах, предусматривающих материальную ответственность, так как работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Рекомендуем ознакомиться с другими вакансиями нашей компании и найти в ближайшее время рабочее место, соответствующее Вашей квалификации и требованиям.

Менеджер по подбору персонала

П. Р. Никонорова

Если в процессе отбора соискателей на вакантную должность произошли структурные изменения в организации и данную должность

сократили в связи с изменением штатного расписания, то в письме-отказе указывается именно эта причина.

Пример

Уважаемый Владимир Алексеевич!

Благодарим за интерес, проявленный к нашей компании.

Вынуждены сообщить, что должность товароведа выведена из штатного расписания с 1 июля 2023 года и вакансия закрыта.

Рекомендуем ознакомиться с другими вакансиями нашей компании и найти в ближайшее время рабочее место, соответствующее Вашей квалификации и требованиям.

Менеджер по подбору персонала

П. Р. Никонорова

Для осуществления трудовой деятельности на определенных рабочих местах необходим опыт работы у

соискателя. Опыт работы — совокупность практически усвоенных знаний, умений и навыков в данной

профессиональной деятельности. Минтрудом России в письме от 26.12.2016 № 15-2/ООГ-4698 в качестве примера была рассмотрена должность специалиста по охране труда. Так, данная профессия предусматривает необходимость специальной подготовки и опыта работы в области охраны труда. Указано, что «при наличии среднего профессионального образования стаж работы в области охраны труда не менее трех лет».

Письмо-отказ соискателю по причине отсутствия опыта работы по данному направлению деятельности может выглядеть следующим образом.

Отказ в связи с несоответствием необходимого уровня образования. Есть должности, требования к уровню образования которых установлен ТК РФ. Так, специфика педагогической деятельности заключается в ее особой социальной значимости, высоком уровне ответственности и серьезных психоэмоциональных нагрузках, с которыми неизбежно связана повседневная работа педагогов. Все это определяет ряд законодательно закрепленных дополнительных условий (требований), которым должны отвечать лица, допускаемые к педагогической де-

ятельности. Перечень этих условий приведен в ст. 331 ТК РФ. Несоответствие лица, ищущего работу, этим условиям является основанием для обоснованного отказа в приеме на работу в образовательное учреждение и в силу ч. 3 ст. 3 ТК РФ не может расцениваться как проявление дискриминации в сфере труда.

Но такие требования к уровню образования могут устанавливаться и в организационно-правовых документах организации. Так, если в должностной инструкции делопроизводителя мирового судьи указано, что на данную должность принимаются лица со средним специальным образованием по специальности «документационное обеспечение управления и архивоведение», а у соискателя нет документа, подтверждающего соответствующее образование, работодатель вправе отказать в приеме на работу. Но если жестких требований к уровню образования и направлению подготовки в должностной инструкции не указать, то отказ в приеме на работу соискателя, у которого нет соответствующего образования, будет затруднен.

Пример письма-отказа в связи с отсутствием требуемого образования:

Уважаемый Владимир Алексеевич!

Благодарим за интерес, проявленный к нашей компании. Мы внимательно ознакомились с Вашим резюме на вакансию старшего товароведа и вынуждены констатировать несоответствие квалификационным требованиям, которые установлены для этой должности, а именно наличие среднего профессионального образования — программы подготовки специалистов среднего звена или среднего профессионального непрофильного образования и дополнительного профессионального образования в виде программы профессиональной переподготовки в области товароведения и товарной экспертизы.

Рекомендуем ознакомиться с другими вакансиями нашей компании и найти в ближайшее время рабочее место, соответствующее Вашей квалификации и требованиям.

Менеджер по подбору персонала

П. Р. Никонорова

В соответствии со ст. 3 ТК РФ отказ в трудоустройстве по причине наличия судимости является дискриминацией в сфере труда, что является недопустимым и повлечет административное наказание работодателя.

Письма-отказы оформляются на бланке письма. Формы бланков разрабатываются в каждой организации индивидуально и утверждаются ее руководителем.

В соответствии со ст. 3 ТК РФ отказ в трудоустройстве по причине наличия судимости является дискриминацией в сфере труда, что является недопустимым и повлечет административное наказание работодателя. Исключение составляют должности, на которые не принимаются лица, имеющие или имевшие судимость, лица, имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления, за преступления в сфере экономики или против государственной власти.

Перечень их достаточно обширен и содержится в различных документах. Так, лица, имеющие судимость (в том числе снятую и погашенную), не могут быть трудоустроены:

- в прокуратуру (п. 2 ст. 40.1 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1);
- в органы ФСБ (ст. 16 Федерального закона от 03.04.1995 № 40-ФЗ);
- в органы внутренних дел (пп. 2 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ).

- в суды (пп. 2 п. 1 ст. 4 Федерального закона от 26.06.1992 № 3132-1).

А лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за преступления в сфере экономики, не могут быть главными бухгалтерами акционерных обществ (пп. 3 п. 4 ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ).

Проверка на судимость при устройстве на работу является обязанностью работодателя. За неисполнение данной обязанности и незаконное трудоустройство судимых лиц работодателя могут привлечь к ответственности. Поэтому работодатель должен запросить справку об отсутствии судимости у соискателя, если вакантная должность предусматривает запрет приема на нее лиц, имеющих судимость*.

Если при проверке справки работодатель сделает вывод, что соискатель не может быть допущен к трудовой деятельности на вакантную должность, в заключении трудового договора можно отказать.

Пример письма-отказа в связи с наличием судимости у соискателя:

Уважаемый Владимир Алексеевич!

Благодарим за интерес, проявленный к нашей компании. Мы внимательно ознакомились с Вашим резюме на вакансию старшего товароведа и вынуждены констатировать несоответствие требованиям, которые установлены локальным нормативным актом компании в отношении должностей, предусматривающих материальную ответственность.

Старший товаровед является материально ответственным лицом. Согласно локальному нормативному акту компании, материально ответственным лицом не может быть назначен работник, имеющий судимость.

Рекомендуем ознакомиться с другими вакансиями нашей компании и найти в ближайшее время рабочее место, соответствующее Вашей квалификации и требованиям.

Менеджер по подбору персонала

П. Р. Никонорова

Письма-отказы оформляются на бланке письма. Формы бланков разрабатываются в каждой организации индивидуально и утверждаются ее руководителем.

* Определение термина «вакантная должность» трудовое законодательство не раскрывает. Под вакантной следует понимать не занятую (не замещенную) никем должность в организации.

Форма наставничества

Приводим фрагмент из письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися)

3.9. Форма наставничества «работодатель — студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) — подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального

образования специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития; повышение уровня профессиональной подготовки студента; ускорение процесса освоения основных навыков профессии; содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и пра-

вилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

улучшение образовательных результатов студента;

численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;

увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути,

равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель — студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

взаимодействие «активный профессионал — равнодушный потребитель» — мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

взаимодействие «успешный профессионал — студент, выбирающий профессию» — краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

взаимодействие «коллега — будущий коллега» — совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

взаимодействие «работодатель — будущий сотрудник» — профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию возможно и

рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения в рамках образовательной программы

В профессиональных образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, кратко- и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

3.10. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник — наставляемый), но и для групповой работы (один наставник — группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия — все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3.11. Организация работы в рамках всех пяти форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Index of Articles

SHUVALOVA Irina,

lecturer at the Department of Civil Law
Disciplines of IFUA

E-mail: i9067013366@yandex.ru

THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN EMPLOYMENT: PROBLEMS AND PROSPECTS OF USE

The article discusses the use of digital technologies in employment. The prospects for the introduction of artificial intelligence in the field of labor are analyzed. Proposals are being made for the legislative consolidation of certain aspects.

Keywords: artificial intelligence, digital technologies, employment, employer.

SOKOLENKO Natalya,

PhD in Law, Associate Professor, Department
of Civil Process and International Law
"Kuban State University"

E-mail: nat.sokolenko2014@yandex.ru

TO THE ISSUE OF EMPLOYEE QUALIFICATION AND PROFESSIONAL STANDARDS

The article analyzes the state of the regulatory framework and its implementation on the labor market in the field of requirements for the qualification of employees and the introduction of professional standards, since today in the Russian Federation the issue of a shortage of highly qualified labor has arisen. Moreover, the labor market demanded specialists both in traditional professions and in fundamentally new ones that have no domestic analogues. Therefore, the need to create and implement new more effective and reliable approaches and methods of action and regulation in the field is obvious. One of these methods that can solve the impending problem is the creation of an effective system of criteria for the qualification of an employee and professional standards.

Keywords: state policy, qualifications, employee, professional standard, labor market, education.

Barbashova Tatyana,

PhD in Law, Associate Professor, Department
of Civil Law Disciplines, Faculty of Law, Russian
State University of Oil and Gas (NRU) named after
I. M. Gubkin,

Maistrenko Anna,

PhD in Law, Associate Professor, Department
of Civil and Business Law, Faculty of International
Law, Academy of Foreign Trade, Prasolov Boris,
PhD in Law, Associate Professor, Department

of Civil Law Disciplines, Faculty of Law, Russian
State University of Oil and Gas (NRU) named after
I. M. Gubkin

LABOR PRODUCTIVITY AND DISCRIMINATION IN LABOR LAW

The paper attempts to correlate the legal concepts of "labor productivity" and "discrimination", proposals are made to eliminate violations of workers' rights.

Keywords: Legal concept, labor productivity, discrimination, legally significant circumstances.

NOVIKOVA Yulia,

PhD in Law, Associate Professor of the
Department of Land, Labor and Environmental
Law of the Federal State Budgetary Educational
Institution of Higher Education "Kuban State
Agrarian University named after I. T. Trubilin"

E-mail: novik16@mail.ru

On the issue of recalling an employee from leave the article analyzes the content of the category «review from leave», the procedure and timing of the review; a conclusion is made about the legal consequences of the employee's refusal to go to work when recalled from leave, ab leave, mounts of money due to the employee when recalled from leave.

Keywords: vacation, recall from vacation, vacation payment, employee, employer

POGODINA Irina,

Head of the Department of FPiTD FSBEI HE
"Vladimir State University named after A. G. and
N. G. Stoletov", PhD in Law, Associate Professor
E-mail: ipogodina@vlsu.ru

KISLINA Alina,

specialist in UMR of the Department of Social
Security of the Federal State Budgetary
Institution of Higher Education "Vladimir State
University named after A. G. and N. G. Stoletov",
master's student

E-mail: alinakislina@mail.ru

MENTORING: CONCEPT, FORMS, EFFICIENCY FOR MODERN ORGANIZATIONS

Nowadays, mentoring is becoming an increasingly popular and in-demand way of training employees, creating a favorable environment for joint growth, organizational success, adaptation of a new employee, and further career advancement. The article analyzes the content of the concept of "mentoring", indicates the reasons for its popularization in corporate culture,

notes the importance of the role of a mentor. The conclusions of the authors are confirmed by domestic and foreign studies. The techniques and forms of mentoring, the stages of development of mentoring relationships, the characteristics inherent in the image of a mentor, the practice of introducing such training, its positive aspects are revealed, and the reasons why mentoring may "not work" are indicated. In conclusion, it is concluded that the effectiveness of mentoring depends both on the involvement of the mentor and the mentee in the common cause, their willingness to cooperate, and on the policy of the organization and the support of the leadership. Keywords: mentorship, training, development, experience, knowledge, mentor, mentee, organizations, efficiency.

SEROVA Alena,

PhD in Law, Associate Professor, Department of Labor Law, Member of the Scientific Advisory Board Digital Law Laboratories Ural State Legal University named after V. F. Yakovlev
E-mail: a.v.serova@usla.ru

ROLE OF COURT DECISIONS IN IMPROVING THE QUALITY OF WORK LIFE OF PLATFORM WORKERS

Judicial recognition of the relationship between a platform worker and a digital labor platform is one of the ways to improve the quality of work life of such a group of citizens. By acquiring the legal status of an employee, they fall under the protection of labor law. The article provides and analyzes examples of court decisions adopted in the UK and Kazakhstan, concludes on the formation of a global trend in the recognition of platform workers as employees working under an employment contract. In Russia, this method cannot be effectively implemented due to the lack of proper economic and legal conditions.

Keywords: platform employment, platform workers, quality of working life, court decision, recognition of relations as labor.

BEREZYUK Lilia,

Assistant of the Department of State-Legal Disciplines of the Belarusian State University of Economics, Master of Law
E-mail: 2505624@gmail.com

UNITY, DIFFERENTIATION AND INDIVIDUALIZATION IN THE LEGAL REGULATION OF WORKING TIME

The article is devoted to the issue of ensuring flexibility in the legal regulation of working time by taking into account the unity, differentiation and individualization of the norms of labor legislation. The author substantiates the conclusion that the flexibility of labor legislation requires a significant amount of effort to ensure the rights and legitimate interests of workers in the implementation of labor activities; as well as

directions for improving certain norms of labor legislation.

Keywords: unity, differentiation, individualization, working time, mode, flexibility.

PAVLOVSKAYA Olga,

Associate Professor, Department of Organizational Behavior and Human Resources Management, Higher School of Business, National Research University

E-mail: kts2007@mail

EMPLOYERS' ACTIVITIES FOR THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYMENT POLICY

The article highlights the issues of employers assistance to employment of the population. Among them: participation in events for the organization and conduct of public works; creation of conditions for vocational education, vocational training and additional vocational education of employees, including women, during the period of parental leave until they reach the age of three years; compliance with quotas for the employment of disabled people. The author analyzes the problems of law enforcement practice, which give reason to believe that negative trends in the enforcement of existing norms in the sphere of the relations under consideration persist. This is especially true of the application of norms on job quotas. Special attention is paid to the novelties of legislation in the sphere of the relations under consideration.

Keywords: employment, quota, vocational training, public works, unemployment.

BORISOVA Tatyana,

Head of Personnel Selection and Training Department Human Resources RusChemAlliance LLC, St. Petersburg, Russia

MENTORSHIP AS A TOOL TO DEVELOP MENTORS AT AN ENTERPRISE

The article discusses the advantages of using mentorship as an effective tool for the development of mentors in an industrial enterprise, gives the concepts of mentorship and mentoring, describes the key differences between mentorship and mentoring, formulates the goals and objectives of the mentoring system, and also reveals the relationship of improving the effectiveness of the mentoring system, through the inclusion of a mentor for mentors. The empirical basis was the author's personal experience in implementing and improving the mentoring system at the enterprise, the author's experience of participating in the project "Leaders teach leaders", as well as the results of a survey of employees of JSC «SUC» performing the function of mentors.

Keywords: mentorship, mentoring, adaptation of personnel, staff development, training, communications, productivity.

SKACHKOVA Galina,

Doctor of Law, Professor, Professor, Department of Civil Law and Process, ChOUVO "Law Institute" in St. Petersburg

E-mail: gskachkova@mail.ru

THE RUSSIAN LABOR MARKET AND LABOR MIGRANTS

The article outlines some issues arising in the application of migrant labor, with the help of which many countries solve problems in the economic sphere, with the presentation of ILO data on the migration situation in the world. It is shown how the shortage of personnel and jobs is most often solved in practice, what is the contribution of migrant workers to the development of the economy of the host countries. The most important recent changes in the legislation of the Russian Federation regarding the legal status of labor migrants aimed at protecting the national labor market with respect for the rights and obligations of its participants, including labor migrants, are considered. Attention is drawn to the need for lawful behavior of migrant workers in the Russian labor market with mandatory compliance with the norms of national labor legislation.

Keywords: shortage of personnel and jobs, labor market, migration, labor migrants, employers, protection of the national labor market.

LOBANOVA Natalia,

PhD in geogr. sciences, Associate Professor of the Department of Geography, Geoecology and Methods of Teaching Geography Volgograd State Social and Pedagogical University

E-mail: natlob66@yandex.ru

BARANOVA Alla,

PhD in econ. sciences, Associate Professor of the Department "Legal and Organizational Support of Business Procedures", Vladimir State University named after Alexander Grigorievich and Nikolai Grigorievich Stoletov, Law Institute

E-mail: afbaranova@gmail.com

MODERN FEATURES OF THE EDUCATIONAL LEVEL AND EMPLOYMENT OF THE POPULATION OF THE VOLGOGRAD REGION

Modern trends in the development of the higher vocational education system of the Volgograd region are being considered. Patterns of its development are revealed, expressed in a change in the number of educational institutions and the number of students studying in them. The composition of the population in terms of education is described and its impact on the level of employment in the region is considered.

Keywords: educational level, employment of the population, higher vocational education, educational institutions.

GUSEV Alexey,

associate professor, PhD in Law, associate professor of the Department of International Law of the Diplomatic Academy of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation

E-mail: judgegusev@mail.ru

BATUSOVA Ekaterina,

PhD in Law, Associate Professor, Department of Public Law, Faculty of Law, National Research University Higher School of Economics

E-mail: ebatusovs@hse.ru

ON THE ISSUE OF CODIFICATION OF LEGISLATION IN THE FIELD OF SOCIAL SECURITY: TO HELP THE PERSONNEL OFFICER

There are two main models of legal regulation of social protection in Russia and the EAEU countries. In Russia, Armenia and Azerbaijan, social legislation is not codified. While in Kazakhstan and Turkmenistan, the social Code and the Code of protection of the population have been adopted and are functioning, respectively. It can be argued that there is a tendency aimed at systematization of social legislation. This makes it possible to solve most of the problems in the field of legal regulation of social protection, including in the field of activity of the employer's personnel services. To optimize legal regulation, it is necessary to develop a Social Code, where, among other things, all types of social security will be systematized and the legal status of the employer in this area will be clearly defined. Employers can already build a personnel policy aimed at reducing social risks.

Keywords: Russia, EAEU, codification, Social Code of the Republic of Kazakhstan, Code of Turkmenistan "On social protection of the population", personnel services, employers, social protection.

ULYANTSEVA Sofya,

PhD in ist. sciences, associate professor of the Russian State Humanitarian University General Director of DokManagement Consult LLC, Associate Professor, Department of Document Science, Audiovisual and Scientific and Technical Archives, IAI RGGU

DORONINA Larisa,

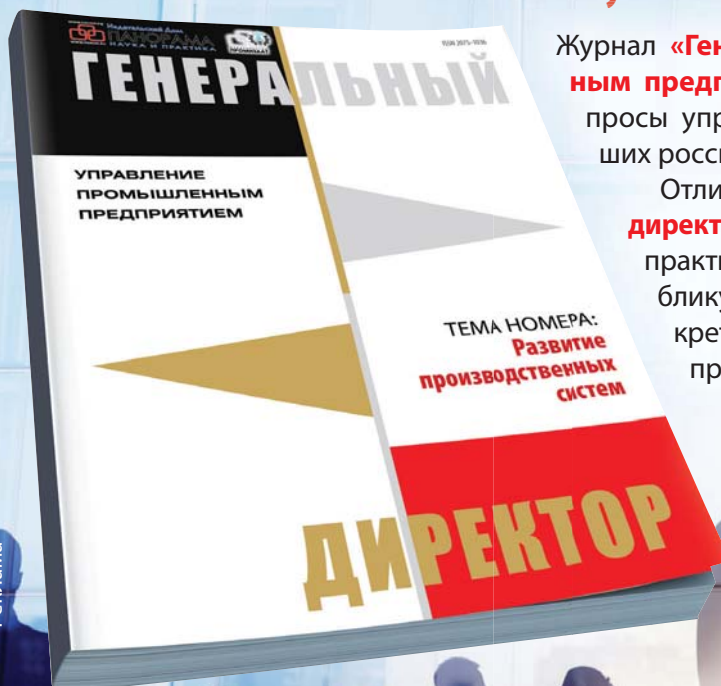
Candidate of Economics, Associate Professor of Moscow State University of Government named after Yu. M. Luzhkova

LETTER OF REFUSAL BASED ON THE RESULTS OF THE INTERVIEW

The article examines how to draw up a refusal letter to the applicant.

Keywords: letter-refusal, professional-qualification qualities, applicants for vacant position.

Журнал «Генеральный директор. Управление промышленным предприятием» с бесплатными приложениями «Страхование промышленных предприятий», «Hobby Boss/Хобби Босс»



Журнал «Генеральный директор. Управление промышленным предприятием» всесторонне освещает актуальные вопросы управления производством, практический опыт лучших российских и зарубежных предприятий.

Отличительная особенность журнала «Генеральный директор. Управление промышленным предприятием» — практическая направленность и прикладной характер публикуемых материалов, их нацеленность на решение конкретных вопросов, возникающих в процессе управления промышленным предприятием.

На страницах журнала представлены: бизнес-кейсы; аналитические исследования; интервью с руководителями предприятий и государственных ведомств; информация из ГД РФ, Минпромторга РФ, ТПП РФ, а также другие эксклюзивные материалы.

Особое внимание редакция уделяет таким актуальным проблемам, как применение передовых методов управления, опыт импортозамещения, развитие профессиональных компетенций и повышение мотивации персонала, внедрение в производство инновационных разработок.

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ И РУБРИКИ ЖУРНАЛА «ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР. УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ»

- ✓ **От первого лица**
- ✓ **Организация производства: практические решения**
 - Оптимизация бизнес-процессов и технологического цикла
- ✓ **Антикризисное управление: лучший опыт**
 - Примеры практических решений по выводу предприятий из кризиса
- ✓ **Стратегический менеджмент: проблемы и решения**
 - Стратегическое планирование
 - Решение управленческих проблем
- ✓ **Курс на модернизацию**
 - Ключевые вопросы технического переоснащения производства
- ✓ **Управление качеством: эффективные решения**
 - Внедрение на предприятии передовых стандартов качества

- ✓ **Инновационный менеджмент**
 - Опыт разработки и внедрения в производство инновационных технологий и новых видов продукции
- ✓ **Бизнес-кейс**
 - Эффективные методы решения управленческих, производственных, технологических задач
- ✓ **Управление персоналом**
- ✓ **Риск-менеджмент: российская практика**
 - Современные методы риск-менеджмента в промышленности
- ✓ **Информационные технологии**
 - Выбор и внедрение на предприятии современных информационных систем
- ✓ **Гендиректор: круг интересов**
- ✓ **Выставки. Конгрессы. Конференции. Семинары**
- ✓ **Зарубежный опыт**
...и многое другое



индекс 82714

Ежемесячное издание объемом 80 страниц.

В свободную продажу не поступает.

Распространяется по подписке.

Консультации по подписке можно получить по тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

Тел. редакции: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

www.panor.ru



индекс
П7310

ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ

WWW.PANOR.RU Издательский Дом
ПАНОРАМА
WWW.PANOR.RU НАУКА И ПРАКТИКА



**ЗНАК
КАЧЕСТВА
В ПЕРИОДИКЕ**

Свыше 20 лет мы издаем для вас журналы. Более 85 деловых, научных и познавательных журналов 10 издательств крупнейшего в России Издательского Дома «ПАНОРАМА» читают во всем мире более 1 миллиона человек.

Вместе с вами мы делаем наши журналы лучше и предлагаем удобные вам варианты оформления подписки на журналы Издательского Дома «ПАНОРАМА».

ПОДПИСКА НА ЖУРНАЛЫ ИД «ПАНОРАМА», В ТОМ ЧИСЛЕ НА ЖУРНАЛ «КАДРОВИК», С ЛЮБОГО МЕСЯЦА

✓1 ПОДПИСКА НА НАШЕМ САЙТЕ

Подпишитесь в пару кликов на нашем сайте **panor.ru**

Мы принимаем практически любой способ оплаты: с р/счета, через Robokassa, через квитанцию Сбербанка, пластиковой картой и т.д.

✓2 ПОДПИСКА ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВО «УРАЛ-ПРЕСС»



— По «Каталогу периодических изданий. Газеты и журналы» агентства «Урал-Пресс» (индекс 80757). Просто позвоните в «Урал-Пресс». Доставлять издания будет курьер агентства вашего города.
Подробнее — на сайте ural-press.ru

✓3 ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ



— По **официальному каталогу Почты России «Подписные издания»** (индекс П7268) во всех почтовых отделениях России. Доставку осуществляет «Почта России».
— На сайте Почты России **podpiska.pochta.ru**

✓4 ПОДПИСКА ЧЕРЕЗ НАШУ РЕДАКЦИЮ

Для оформления подписки позвоните по тел. **8 (495) 274-2222 (многоканальный)** или отправьте заявку в произвольной форме на адрес: **podpiska@panor.ru**

В заявке укажите название журнала, на который вы хотите оформить подписку, наименование вашей компании и банковские реквизиты, Ф.И.О. получателя, телефон и e-mail для связи.

Вас интересует международная подписка, прямая доставка в офис по Москве или оплата кредитной картой? Просто позвоните по указанному выше телефону или отправьте e-mail по адресу **podpiska@panor.ru**.

ВЫПИСЫВАЙТЕ, ЧИТАЙТЕ, ПРИМЕНЯЙТЕ!

В стоимость РЕДАКЦИОННОЙ ПОДПИСКИ уже включены затраты по обработке, упаковке и отправке выписанных журналов, что делает подписку через редакцию ОСОБЕННО ВЫГОДНОЙ!

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:

Тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный)

e-mail: podpiska@panor.ru; panor.ru