ОБЗОР ДИСКУССИОННОЙ СЕССИИ ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ФОРУМА «РАБОТНИК И РАБОТОДАТЕЛЬ: ПАРТНЕРЫ ИЛИ ПОПУТЧИКИ?» (21 мая 2021 г., Санкт-Петербург, Россия)

Петербургский международный юридический форум (ПМЮФ) – масштабное деловое международное мероприятие в сфере юриспруденции, проводимое ежегодно начиная с 2011 года. В его работе традиционно участвуют высшие должностные лица Российской Федерации и зарубежных государств, крупные предприниматели, ведущие мировые эксперты в разных отраслях права, руководители международного и юридического бизнеса. За годы существования форума он стал уникальной площадкой для международного юридического диалога и выработки глобальных решений.

В рамках одиннадцатого по счету ПМЮФ 21 мая 2021 г. была проведена **дискуссионная сессия на тему «Работник и работодатель: партнеры или попутчики?»**, которая стала первым меро-

приятием в рамках форума за всю историю, полностью посвященное проблемам трудовых отношений и их важнейшей составляющей – социальному партнерству.

Дискуссия была приурочена к уникальному событию – со времени легализации социального партнерства в сфере труда в России Указом Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» минуло почти тридцать лет, и пришло время подвести итоги.

В дискуссии приняли участие: председатель Московского общества трудового права и права социального обеспечения, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА) и Академии

А. М. Куренной, С. Ю. Чуча – сверху; К. Л. Томашевский, К. Д. Крылов – внизу

труда и социальных отношений, научный руководитель юридического факультета Московского гуманитарного университета, член Координационного совета Международного союза юристов, доктор юридических наук, профессор **Константин Давыдович Крылов**; заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Заслуженный юрист Российской Федерации, главный редактор журнала «Трудовое право в России и за рубежом», доктор юридических наук, профессор **Александр Михайлович Куренной**; председатель общественного объединения «Сообщество трудового права» (Республика Беларусь), профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», главный редактор журнала «Трудовое и социальное право», доктор юридических наук, профессор **Кирилл Леонидович Томашевский**; профессор Оксфордского университета, лауреат премии ПМЮФ за лучшую научную монографию 2019 года «Люди как услуга» (Humans as a service) **Джереми Адамс-Прассл**.

Модератор С. Ю. Чуча

Модератором дискуссии выступил руководитель междисциплинарного Центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения Института государства

и права РАН, доктор юридических наук, профессор **Сергей Юрьевич Чуча**, представивший участников и обозначивший вопросы к обсуждению: почему конституционное предписание об уважении человека труда и четкие нормы ст. 57 ТК РФ демонстративно нарушаются практически всеми работодателями? российская модель трудовых отношений: социальное партнерство или социальный диалог? имеет ли перспективы социально ориентированный работодатель в современной России? И наконец, чем можно ответить на вызовы и тенденции последних лет: есть ли будущее у профсоюзов в условиях цифровизации и социального дистанцирования? Есть ли будущее у социального партнерства? Наше будущее – прекариат и агрегаторы вакансий? Кем выступают работник и работодатель: партнерами или только попутчиками?

Спикер К. Д. Крылов

Выступая первым, профессор **К. Д. Крылов** отметил, что вопросы, которые поднимаются в дискуссии, имеют международное значение. Социальное партнерство внедрялось в российское законодательство с 1990-х гг. Эта дискуссия повлияет не только на отечественное правоприменение, но и на развитие международных норм.

КОНФЕРЕНЦИИ / КОНГРЕССЫ / СЕМИНАРЫ

В рамках социального партнерства обычно спорят о терминах. При разработке Указа Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» разработчики сознательно использовали термин «партнерство», а не более скромный термин «диалог», потому что диалог в тех условиях был бы для нашей страны существенным шагом назад от того всеобъемлющего явления, которое за десятилетия сложилось в советское время – отношений между администрацией предприятий и работниками.

Мы очень часто слышим дискуссии, которые касаются сторон, участников, форм, уровней социального партнерства. Гораздо меньше внимания уделяется вопросам содержания социального партнерства. Поскольку Конституция России, наряду с термином социальное партнерство, фиксирует уважение человека труда, исходя из конституционных положений, необходимо обеспечить приоритет в согласовании этих интересов в пользу работника. Сейчас же, несмотря на положения ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в трудовых договорах с подачи Правительства первым указывается работодатель, а не работник.

Следует развивать содержательную часть еще и потому, что в законодательстве речь идет о взаимных обязательствах сторон соглашений. Но работники объединяются в профсоюзы не для того, чтобы брать на себя обязательства. Приоритет в социальном партнерстве следует отдавать правовым возможностям и гарантиям сторон, их взаимному признанию. Может быть, тогда и отпадет вопрос о том, кем являются работник и работодатель – партнерами или попутчиками.

Стоит также обратить внимание на закрепление в актах социального партнерства механизма реализации, как это сделано в международных актах и Социальном кодексе компании ЛУКОЙЛ.

Пандемия научила работать дистанционно. Соответствующие поправки ТК РФ по дистанционной работе, которые пока не касаются социального партнерства, следует дополнить правилами, предусматривающими дистанционное общение через страницы профсоюзных организаций, размещенных на сайтах работодателей. Это сделает социальное партнерство доступным для каждого работника в реальном времени, отметил К. Д. Крылов.

Спикер А. М. Куренной

В продолжение дискуссии профессор **А. М. Куренной** обратил внимание на такой недостаток современного состояния трудовых отношений, как отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в трудовом законодательстве.

Уже ст. 1 ТК РФ закрепляет весьма важное положение, согласно которому «основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» по достаточно широкому кругу вопросов. Это очень важный тезис, который следовало бы включить в число основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, зафиксированных в ст. 2 ТК России.

Одним из общепризнанных условий эффективности социального государства, условий решения многих его задач является механизм социального партнерства.

Не так важно, как называется этот важнейший институт трудового права – «социальное партнерство» или «социальный диалог». В зарубежной и международной практике встречается применение обоих терминов – *social partnership* и *social dialogue*. Гораздо более важно другое – на современном этапе развития общества в странах с рыночной экономикой (и в тех, которые еще только пытаются ее построить) невозможно эффективное развитие экономики в ее важнейшем сегменте – рынке труда – без социального партнерства

или диалога. И худо-бедно эта система в России складывается.

Но для придания социальному партнерству динамики в развитии следует учитывать ряд проблем и вопросов, которые постоянно возникают на практике.

Это и «процент охвата» работников членством в профсоюзе, и их плюрализм, и проблема «карликовых» профсоюзов, попытки защиты прав работников «чужими профсоюзами», а также проблема представительства работников, привлекаемых к труду в рамках договора о предоставлении персонала, и ряд других.

В теории и на практике обсуждается вопрос: достаточно ли сегодня социального партнерства или все-таки можно продвигаться по пути предоставления представителям работников больших прав в сфере управления компаниями? Следует признать, что на российской почве попытки создания производственных советов не оправдали ожиданий, чему имеются и правовые причины.

В названии дискуссии четко обозначена главная проблема: «Работник и работодатель: партнеры или попутчики?». На наш взгляд, ни те ни другие. В цивилизованном государстве, которым, безусловно, является и Россия, нет иного выхода, как развивать социальное партнерство. Худой мир лучше доброй ссоры. Любые вопросы должны решаться за столом переговоров, а не на улицах.

Профессор **К. Л. Томашевский** осветил тему

Спикер К. Л. Томашевский

«Социальное партнерство и производственная демократия: совместимы ли они?». По его мнению, феномен социального партнерства весьма многоаспектный и сложный. В литературе можно встретить десятки его определений (к примеру, в монографии и докторской диссертации профессора С. Ю. Чучи). Легальные дефиниции этого

понятия закреплены в ст. 23 ТК России и ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь. Под социальным партнерством понимается сотрудничество между органами государственной власти и представителями работников и работодателей (нанимателей) с целью улучшения условий труда и жизненного уровня трудящихся, предоставления им дополнительных гарантий, согласования их интересов в социально-трудовой сфере.

О существовании социального партнерства в СССР говорить не приходится не только потому, что в законодательстве и науке отсутствовало такое понятие, но и ввиду отсутствия самих социальных партнеров, а следовательно, и какого-либо диалога между нами. Профсоюзы в СССР были полугосударственными организациями, выражавшими вместе с нанимателями – государственными предприятиями – государственные, а точнее, партийные интересы. Так, коллективные договоры в СССР не достигались путем сложных коллективных переговоров, а принимались, как правило, единогласно на общих собраниях трудового коллектива. При этом роль коллективно-договорного регулирования была минимальной, так как законодательство централизованно регулировало практически все аспекты трудовых отношений, не оставляя места для договорного регулирования.

В начале в 1970-х гг. через так называемые ПДПС (постоянно действующие производственные совещания), а в 1980-х гг. через расширение прав трудовых коллективов и их органов в СССР была предпринята попытка расширить роль производственной демократии. Правда, в конце 1980-х гг. эта демократия привела к неограниченной власти трудовых коллективов над администрацией предприятий, работники сами решали, куда потратить заработанные средства – на выплату заработных плат или на развитие производства и т. д. Итог этой всеобщей демократизации известен – после распада СССР с переходом к рынку от данной идеи отказались.

Такое явление, как социальное партнерство, относительно новое как для России, так и Беларуси – ему около 30 лет в наших правовых системах. Задача развития социального партнерства между нанимателями и работниками была впервые закреплена в КЗоТ Республики Беларусь в 1992 году.

Сама же система социального партнерства в Беларуси и других постсоветских республиках

КОНФЕРЕНЦИИ / КОНГРЕССЫ / СЕМИНАРЫ

начала формироваться в 1990-х годах и еще находится в стадии развития.

До настоящего времени в Беларуси, в отличие от Российской Федерации, нет законодательного акта, регулирующего правовой статус и деятельность объединений нанимателей. Это негативно сказывается в целом на построении системы социального партнерства. Правда, планом подготовки законопроектов на 2021 год, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 4 января 2021 г. № 2, предусмотрена разработка Правительством к сентябрю 2021 года проекта закона «Об объединениях нанимателей» и внесение его к декабрю 2021 года в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь. Работа в этом направлении ведется, так что есть перспектива, что в 2022 году в Беларуси этот закон все же будет принят.

Одним из последних этапов становления социального партнерства следует признать принятие ныне действующего Трудового кодекса Беларуси от 1999 года, который, во-первых, вобрал в себя из обычных законов и усовершенствовал нормы о коллективных переговорах, коллективных договорах, соглашениях, коллективных трудовых спорах. Кроме того, глава 33 ТК посвящена собственно социальному партнерству (его понятию, принципам и вопросам представительства интересов работников и нанимателей), что можно оценить как большой шаг вперед.

Для сравнения: на Западе социально-партнерские отношения между предпринимателями и трудящимися (чаще они именуются социальным диалогом) создавались на протяжении веков и наибольшего развития достигли после окончания Второй мировой войны. Там существуют сильные профсоюзы и крупные объединения нанимателей, которые способны, во-первых, конкурировать друг с другом, во-вторых, влиять на государственную политику. Если на Западе социальный диалог – результат длительной борьбы общественных масс и эволюционного исторического развития, то в Беларуси, России и других постсоветских республиках – это институт, который нередко насаждается «сверху» в связи с переходом к рыночной экономике.

Как известно, в России была предпринята попытка внедрить элементы производственной демократии – через производственные советы в 2013 году по инициативе Президента России В. В. Путина, когда Федеральным законом от 7 мая

2013 г. № 95-3 в ст. 22 ТК России к основным правам работодателей добавилось право создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – совещательный орган, который образуется на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. В ту же статью, что, на наш взгляд, не совсем логично, были включены и отсылочные нормы. Более логичным было бы расположение этих норм в гл. 8 ТК России «Участие работников в управлении организацией». Но основной вопрос состоит не только в юридико-технических ошибках, а в другом: в концептуальной непродуманности этой конструкции, которая имеет совершенно иную природу в германской и австрийской системах трудового права.

На наш взгляд, производственные советы только тогда смогут играть заметную роль органов производственной демократии, когда их создание будет не правом, а обязанностью работодателей, если они будут наделены полномочиями согласовывать с работодателями, например, планы по сокращению штатов, перепрофилированию производства, по переводам работников, изменению определенных сторонами условий трудовых договоров. Эту роль в той или иной степени в настоящее время играют профсоюзы (причем как в Беларуси, так и в России), но только в отношении своих членов, тогда как производственные советы (в той же Австрии и Германии) в этих вопросах отстаивают интересы любых работников, независимо от их членства в профсоюзе.

В Беларуси ситуация с легитимацией иных непрофсоюзных представительных органов работников (в том числе производственных советов) еще хуже, чем в России. Есть две декларативные нормы (в ч. 8 ст. 13 Конституции Республики Беларусь и п. 4 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь), упоминающие право работников на участие в управлении организацией, но нет ни главы об этом в Трудовом кодексе (как в России), ни отдельного закона о производственных советах (как в Германии). Формально юридически работники организаций, где не созданы профсоюзы,

могли бы руководствоваться Законом СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» от 17 июня 1983 г. (в части порядка формирования и проведения органов трудовых коллективов – общих собраний, конференций). Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь от 28 мая 1999 г. № 261-З «О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР» в случае отсутствия законодательства Республики Беларусь, регулирующего соответствующие общественные отношения, на территории Республики Беларусь применяются акты законодательства СССР, регламентирующие данные отношения и не противоречащие законодательству Республики Беларусь. Но на практике к этому механизму преодоления пробелов в национальном законодательстве, как правило, не прибегают, а органы исполнительной власти признают за профсоюзами монопольное право на заключение коллективных договоров.

В заключение докладчик отметил, что нерешенных вопросов в действующем законодательстве о труде Беларуси применительно к проблеме производственной демократии остается пока множество, тогда как механизм социального партнерства урегулирован гораздо полнее (не считая отсутствия закона «Об объединениях нанимателей»). Профессор Томашевский выразил надежду, что эти проблемы в Беларуси и России удастся преодолеть в ближайшем будущем, найдя оптимальный баланс между социальным партнерством и производственной демократией.

Итак, отвечая на вопрос, вынесенный в заголовок доклада («Социальное партнерство и производственная демократия: совместимы ли они?»), докладчик высказал мнение, что эти позиции совместимы, но оптимальное решение проблемы в правовых порядках России и Беларуси пока не найдено.

В завершение дискуссии выступил профессор **Дж. Адамс-Прассл**, сообщение которого касалось вопросов влияния цифровизации на коллективные трудовые отношения, включая отношения по социальному партнерству. Он остановился на трех вопросах. Первый из них – разные интерпретации цифровизации. Одни ученые утверждают, что это негативная тенденция, а другие говорят, что цифровизация открывает новые прогрессивные пути развития социального партнерства. В целом докладчик придерживается скорее оптимистической

Спикер Дж. Адамс-Прассл

точки зрения. Если новые технологии будут использоваться правильно, они могут стать хорошим инструментом подлинного социального партнерства. Прежде всего, он говорил о том, какие угрозы несет с собой цифровизация. Есть как минимум два таких направления. Во-первых, это появление так называемой гиг-экономики (сдельной экономики). Есть сложности фактического и юридического порядка. Реальность такова, что работники не сконцентрированы в одном месте, они распределены по разным местам. Им становится куда труднее объединить свои голоса, действовать коллективно. Это сложно как для работников, так и для работодателей, потому что последним трудно понять, каково коллективное мнение работников. Есть и юридические сложности с неправильной классификацией, когда людям отказывают в юридическом статусе работника. Например, это решения, которые запрещали в сдельной экономике вести коллективные переговоры, что создает сложности с антимонопольным регулированием. В особенности указанная проблема проявилась с наступлением пандемии. Сейчас многие работают из дома. В таких условиях крайне сложно найти коллективный голос. Кроме того, очень сложно подавать жалобы, вести подлинные переговоры, находить компромисс. И это может привести к мысли о том, что цифровизация – нечто плохое, негативное для социального партнерства. Однако у цифровизации есть целый ряд преимуществ, особенно в отношении будущего труда и будущего социального партнерства. В сдельной экономике цифровизация создала новые возможности для самоорганизации работников. Созданы специаль-

ные приложения, специальное программное обеспечение. С одной стороны, они могут использоваться работодателями, чтобы следить за работниками, а с другой – эти приложения могут использоваться самими работниками для коллективной самоорганизации. Возьмем, например, такую платформу, как Amazon Mechanical Turk. Это краудсорсинговая платформа. Для нее был создан плагин turk optical, который позволяет сообщать на платформе работникам о тех работодателях, которые не заплатили. То есть, с одной стороны, платформы ведут к «атомизации» работников, с другой – позволяют преодолевать возникающие проблемы. Теперь с появлением технологий становится легче выяснять, в чем нуждаются работники. Таким образом, в цифровизации имеется и положительный потенциал. То же самое касается и алгоритмов. Здесь возникает вопрос о правильном юридическом регулировании этой сферы. Основной посыл докладчика заключается в том, что к цифровизации и социальному партнерству необходимо подходить очень осторожно. Но в то же время не следует недооценивать и положительный потенциал, который кроется в новых технологиях для социального партнерства, а также для взаимовыгодной среды развития.

Подводя итоги круглого стола, модератор профессор **С. Ю. Чуча** подчеркнул единство мнений собравшихся в том, что в России и Беларуси создана реально действующая система социального партнерства, требующая доработки и совершенствования с учетом происходящих глобальных изменений в экономике, политике и технологиях. Все участники дискуссии на основной вопрос «Работник и работодатель: партнеры или попутчики?», пусть и с оговорками, ответили однозначно: партнеры. И эти партнерские отношения, очевидно не лишены недостатков, будут лежать в основе социально-трудовых отношений в наше бурное время глобальной модификации экономических и трудовых отношений.

Выступающие, приветствуя конституционализацию социального партнерства и уважение человека труда, указали не на цементирование, а на необходимость реформирования отношений социального партнерства с тем, чтобы они соответствовали своему высокому конституционному статусу.

Быть может, стоит заинтересовывать предпринимателей укреплять элементы социального партнерства на локальном уровне – очевидно нуждающемся в поддержке, – не посредством императивных предписаний по созданию тех или иных структур, а по созданию условий, когда бы такая ситуация становилась выгодной предпринимателю. И уж во всяком случае не нужно разрушать эффективно действующие на добровольных началах элементы – недопустимо исключать из подведомственности комиссий по трудовым спорам споры о взыскании заработной платы, так как это разрушит всю систему КТС там, где они успешно работают.

Конечно, за один час невозможно подробно остановиться на всех и даже большинстве проблем, возникающих в коллективно-трудовых отношениях. По сути, участники только обозначили основные из них. Завершил дискуссию модератор С. Ю. Чуча, процитировав слова Президента России, сказанные им на церемонии подписания Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на 2021–2023 годы: *«Уважение к человеку труда, социальное партнерство, экономическая солидарность – важнейшие принципы, которые мы заложили в обновленную Конституцию. И нужно, чтобы эти положения Конституции работали на уровне каждого района, региона, отрасли, города, в конкретных трудовых коллективах и предприятиях»*.

Обзор подготовили доктор юридических наук, профессор **К. Д. Крылов**,
 доктор юридических наук, профессор **А. М. Куренной**,
 профессор права **Дж. Адамс-Прассл**,
 доктор юридических наук, профессор **К. Л. Томашевский**,
 доктор юридических наук, профессор **С. Ю. Чуча**