

УДК 349.2



МЕЖОТРАСЛЕВАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕСТВЕННОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ (ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ)

© 2024 г. С. В. Маликов*, С. Ю. Чуча**

Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва

*E-mail: malikovsv@igpran.ru

**E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Поступила в редакцию 13.11.2023 г.

Аннотация. В статье представлен аналитический обзор докладов и выступлений участников Международной научно-практической конференции «Межотраслевая защита трудовых и социальных прав в условиях общественной трансформации». Обращается внимание на то, что правовое регулирование труда, неразрывно связанного с личностью работника и социальной защиты, требуют познаний о человеке и обществе. Отраслевые трудовые средства защиты для эффективного достижения результата в сфере трудовой миграции, создания комплексной системы охраны жизни и здоровья работника в период трудовой жизни, защиты работников при несостоятельности работодателя, реализации конституционной гарантии уважения человека труда и др. должны достичь межотраслевой и междисциплинарной гармонизации.

Ключевые слова: трудовая миграция, охрана труда, руководитель организации, уважение человека труда, трудовой спор, Конституция РФ, социальная защита, инвалиды.

Цитирование: Маликов С. В., Чуча С. Ю. Межотраслевая защита трудовых и социальных прав в условиях общественной трансформации (Обзор Международной научно-практической конференции) // Государство и право. 2024. № 2. С. 207–213.

DOI: 10.31857/S1026945224020227

INTERSECTORAL PROTECTION OF LABOR AND SOCIAL RIGHTS IN CONDITIONS OF SOCIAL TRANSFORMATION (REVIEW OF THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE)

© 2024 S. V. Malikov*, S. Yu. Chucha**

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

*E-mail: malikovsv@igpran.ru

**E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Received 13.11.2023

Abstract. The article contains an analytical review of reports and speeches of participants in the International Scientific and Practical Conference “Intersectoral protection of labor and social rights in the conditions of social transformation”. Attention is drawn to the fact that the legal regulation of labor, which is inextricably linked with the personality of the worker, and social protection require reliance on knowledge of the sciences about man and society. Sectoral labor legal protections for effectively achieving results in the field of labor migration, creating a comprehensive system for protecting the life and health of an employee during working life, protecting workers in the event of an employer’s insolvency, implementing the constitutional guarantee of respect for the working person, etc. must achieve intersectoral and interdisciplinary harmonization.

Key words: labor migration, labor protection, head of the organization, respect for the working person, labor dispute, Constitution of the Russian Federation, social protection, disabled people.

For citation: Malikov, S.V., Chucha, S. Yu. (2024). Intersectoral protection of labor and social rights in conditions of social transformation (Review of the International Scientific and Practical Conference) // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 2, pp. 207–213.

6 октября 2023 г. в Институте государства и права Российской академии наук под председательством директора Института, члена-корр. РАН А.Н. Савенкова прошла Международная научно-практическая конференция «Межотраслевая защита трудовых и социальных прав в условиях общественной трансформации», организованная Междисциплинарным центром правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения Института государства и права РАН совместно с Международным союзом юристов.

В конференции приняли участие свыше ста представителей ведущих научных и образовательных организаций страны, федеральных и региональных органов государственного управления трудом, судов, объединений работников и работодателей из Барнаула, Белгорода, Владимира, Екатеринбурга, Йошкар-Олы, Калининграда, Кургана, Курска, Москвы, Нальчика, Омска, Ростова-на-Дону, Санкт-Петербурга, Смоленска, Тюмени, Уфы, Челябинска и др., зарубежные (Армения, Беларусь, Египет, Казахстан, Кыргызстан, Республика Молдова, Сирия, Узбекистан) ученые-правоведы, а также молодые исследователи.

Открыл конференцию директор Института государства и права РАН, член-корр. РАН, д-р юрид. наук, проф. А.Н. Савенков докладом на тему «*Защита трудовых и социальных прав: необходимость междисциплинарного подхода*». Он отметил, что доклады, заявленные на конференцию, во многом перекликаются с проблемами, обсуждавшимися в ходе прошедшего накануне Валдайского форума, что делает научное мероприятие чрезвычайно актуальным. Безусловно, требуют научного обсуждения и вопросы экономики

и политики – трудовые и социальные права в отрыве от этих категорий только средствами трудового права и права социального обеспечения защитить очень сложно. Защита прав человека труда всегда стоит на первом месте, ведь труд в подавляющем большинстве случаев является единственным источником содержания семьи. В то же время интересы работодателя, продиктованные экономическими законами, также должны учитываться. Достижение компромисса невозможно вне системы социального партнерства.

В обстоятельном научном исследовании нуждается влияние на рынок труда внедрения новых технологий искусственного интеллекта и автоматизации для того, чтобы стало возможным прогнозировать динамику рынка труда и потребностей в социальной защите. Следует активно изучать новые формы занятости, чтобы предложить их адекватное правовое регулирование, в том числе в рамках трудового права, поскольку классический трудовой договор перестает быть монопольным средством организации труда. Еще одним направлением исследований должны стать миграционные процессы. Правовое регулирование трудовой миграции и собственно миграции требует межотраслевого подхода, чтобы, с одной стороны, обеспечить потребности экономики Российской Федерации трудовыми ресурсами, с другой – не перегрузить национальную систему социального обеспечения и социальной защиты.

Обозначенные А.Н. Савенковым проблемы получили развитие в докладах и дискуссиях участников конференции (*модераторы: С.В. Маликов и С.Ю. Чуча*).

С.Ю. Чуча, руководитель Междисциплинарного центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения, главный научный сотрудник сектора процессуального права ИГП РАН, д-р юрид. наук, проф., в докладе *«Межотраслевая защита трудовых и социальных прав»* указал, что в рыночной экономике не может быть устойчивого дефицита какого-либо ресурса — спрос и предложение выравнивается за счет изменения цены ресурса, изменения соотношения участия в создании новой стоимости рабочей силы, капитала и природной ренты. Преодоление дефицита кадров видится или в изменении государством налоговой политики, позволяющей работодателю увеличить расходы на труд, или в привлечении работодателем капитала для автоматизации и механизации процессов в целях замены человеческого труда, или в привлечении работников на национальный рынок из-за его предела — с глобального рынка труда. Выбор соответствующих мер предполагает применение междисциплинарного подхода. Представляется, что иностранные граждане должны поступать на работу только по трудовому договору. Иные формы организации труда не позволяют обеспечить необходимый уровень охраны труда работников-мигрантов, разрушая при этом существующий национальный рынок труда за счет недобросовестного демпинга стоимости работающей и проживающей в неприемлемых условиях рабочей силы. Этот труд должен осуществляться исключительно на основании трудового договора, заключенного между конкретным мигрантом и конкретным российским работодателем. И наконец, работодатель должен нести все расходы, связанные с пребыванием иностранных граждан в Российской Федерации — непосредственно или через выплату заработной платы. В заключение докладчик предложил для устранения препятствий в реализации конституционной нормы об уважении человека труда приведение формулировок всех типовых форм трудового договора, утвержденных исполнительными органами государственной власти, в соответствие с частью первой ст. 57 ТК РФ.

Межотраслевым аспектам защиты трудовых и социальных прав были посвящены выступления **В.А. Сафонова**, **Н.В. Леговой**, **А.А. Гришкова**, **В.А. Лаптева** и других участников конференции.

Так, **В.А. Сафонов**, начальник Управления по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда РФ, доцент кафедры трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета, канд. юрид. наук, в докладе *«Конституционно-правовая защита права на объединение»* отметил, что право на объединение является неотъемлемым элементом конституционно-правового статуса личности (ч. 1 ст. 30 Конституции РФ). В сфере трудовых отношений данное право осуществляется, главным образом, посредством создания и вступления в профсоюзы. Государство признало право профсоюзов и их объединений (ассоциаций) самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, собственную структуру, образовывать профсоюзные органы, организовывать свою деятельность (п. 1 ст. 7 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Новые формы хозяйствования и организации публичной власти, влекущие за собой изменения в организации бюджетного финансирования труда и управлении трудом, требуют оперативной корректировки системы социального партнерства и изменения организационной структуры профсоюзов. Закон должен создавать для этого необходимые условия в виде отсутствия строгого перечня видов профсоюзных организаций и обеспечения

свободы профсоюзов в определении внутренних правил своей деятельности. При этом право на предоставление им публичных функций остается за государством.

В докладе были приведены примеры защиты права на объединение из практики Конституционного Суда РФ, сформулирован вывод о том, что в системе Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) правовой статус территориального объединения (ассоциации) организаций профсоюзов фактически равен статусу территориального подразделения соответствующего объединения профсоюзов.

Практическим аспектам реализации конституционного права на объединение посвящали выступления:

А.Я. Петров, профессор Департамента публичного права НИУ ВШЭ, д-р юрид. наук, проф. (*«Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав»*);

Я.В. Купреев, руководитель правового департамента ФНПР (*«Профсоюзный контроль в системе публичного контроля за соблюдением законодательства в сфере труда»*);

Д.А. Чуйков, секретарь ФНПР — представитель ФНПР в Южном федеральном округе (*«Законодательство о социальном партнерстве: региональный аспект»*).

В докладах отмечалось, что в ряде субъектов Российской Федерации приняты собственные правовые акты, регулирующие социальное партнерство, которые имеют разные наименования: «О социальном партнерстве» (Донецкая Народная Республика), «О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений» (Астраханская область), «О профессиональных союзах» (Республика Татарстан). Есть примеры принятия на уровне субъектов Российской Федерации указов высших должностных лиц — «О мерах по взаимодействию с профсоюзными организациями» (Республика Адыгея и Республика Калмыкия). Для всех подобных актов характерен ряд особенностей: наименование правового акта может не соответствовать его содержанию, в нем могут отсутствовать новеллы сверх гарантий и прав, закрепленных федеральным законодательством, а также меры контроля за их исполнением. В то же время акты субъектов Российской Федерации требуют пристального внимания профсоюзов и объединений работодателей с целью совершенствования механизма социального партнерства.

Основываясь на положениях Конституции РФ, **Е.В. Типикина**, доцент кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии, канд. юрид. наук, сформулировала предложения о совершенствовании института поощрения за добросовестный труд в докладе на тему *«Поощрение работников: необходимость совершенствования правового регулирования»*. В Трудовом кодексе РФ содержится специальная норма, посвященная поощрению работников (ст. 191), а также нормы, в которых упоминается о поощрительных мерах (ст. 129, 135). Исходя из этого, в трудовом праве выделяются два вида поощрения работников: в составе заработной платы и за ее пределами. Это недопустимо малое нормативное регулирование, отсылающее к уставам и положениям о дисциплине, т.е. к локальному уровню субъектов, наделенных правом поощрения (представления к поощрению) и установления норм о поощрении работников, порождающее широкое усмотрение работодателей, что приводит к отсутствию единства, спорам в практике правоприменения, в том числе судебной. Более того, не установлен порядок применения поощрения к работникам, отсутствуют четкие правовые критерии разграничения мер поощрения в составе заработной платы и за ее пределами. Следует

выделить нормы о поощрении работников в отдельный раздел Трудового кодекса РФ, который должен выступать самостоятельным институтом трудового права.

Н.В. Летова, главный научный сотрудник сектора процессуального права ИГП РАН, д-р юрид. наук, выступила с докладом *о межотраслевой защите граждан трудовым, социально-обеспечительным и семейным правом — «Многодетность как основание для досрочного выхода на пенсию»*. В Российской Федерации граждане, обладающие особым правовым статусом многодетных родителей, имеют право на предоставление гарантий в сфере труда и социального обеспечения, включая право досрочного выхода на пенсию. Законодательство не содержит определения понятия «многодетность», как правило, речь идет о родителях, воспитывающих троих и более детей, младшему из которых должно быть менее 14 лет. Помимо количества и возраста детей в семье особенности реализации социальных прав многодетных обусловлены также местом их фактического проживания, климатические условия которого позволяют дифференцированно рассматривать вопрос о праве на досрочную пенсию (районы Крайнего Севера и приравненные к ним). Для многодетных родителей право выхода на пенсию досрочно обусловлено числом детей, находящихся у них на воспитании.

Особо следует отметить, что многодетные родители наделены дополнительными гарантиями в сфере трудовых отношений, в частности им не могут отказать в работе по причине наличия у них детей, их нельзя привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе и др. Поддержка многодетных родителей свидетельствует о наличии комплекса мер государства, социально-ориентированная политика которого позволяет гарантировать им предоставление льгот в сфере трудовых и социальных отношений.

Конкуренция трудового и корпоративного права в определении статуса руководителей организаций был посвящен доклад **В.А. Лаптева**, главного научного сотрудника сектора предпринимательского и корпоративного права ИГП РАН, судьи Арбитражного суда г. Москвы, д-ра юрид. наук, доц., *«Единство и дифференциация трудово-правового и корпоративного статуса руководителя юридического лица»*. В последние годы в российском правоведении отмечается тенденция переосмысления фундаментальной и в значительной степени разработанной правовой категории — «руководитель юридического лица». В юридической практике наблюдается сложная межотраслевая конструкция правового статуса руководителя, квалификация которого проводится одновременно по нормам трудового и корпоративного законодательства. В частности, в трудовых и корпоративных отношениях единоличный исполнительный орган (руководитель) несет имущественную ответственность за причиненный организации вред. Однако если в силу норм трудового законодательства материальная ответственность работодателя является, по сути, индивидуальной, то в корпоративном — солидарной (ст. 53¹ ГК РФ).

Анализ законодательства свидетельствует о приоритете норм корпоративного права перед трудовым в части определения правового положения руководителя. Субсидиарный характер трудово-правовых норм обусловлен выполнением руководителем корпоративной функции по управлению организацией, на что неоднократно указывал Конституционный Суд РФ. Поэтому проблема дифференциации статуса руководителя требует выработки дополнительных подходов по вопросам юридической ответственности и устранения конкуренции норм трудового и корпоративного права.

На влияние административно-правовых механизмов на защиту трудовых и социальных прав обратил внимание **А.А. Гришкoveц**, ведущий научный сотрудник сектора административного права и административного процесса ИГП РАН, д-р юрид. наук, проф., — *«Административно-правовые средства защиты трудовых и социальных прав в современной России»*. Трудовые и социальные права граждан, включая их защиту, регулируются комплексно частным и публичным правом. Такое положение соответствует одному из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений — сочетанию государственного и договорного регулирования, закрепленному в ст. 2 ТК РФ. Государственное регулирование осуществляется преимущественно нормами административного права. Его основными направлениями являются обеспечение занятости, включая субсидирование найма, повышение производительности труда и защита трудовых прав мерами прокурорского реагирования. Устранение проблем защиты по этим направлениям возможно исключительно посредством межотраслевого комплексного воздействия на общественные отношения норм трудового и административного права.

Поднятые **А.Н. Савенковым** и **А.А. Гришкoveц** проблемы судебной защиты трудовых прав на основе норм гражданского процессуального права продолжали обсуждать:

Е.В. Михайлова, и.о. зав. сектором процессуального права ИГП РАН, д-р юрид. наук (*«Процессуальная форма рассмотрения трудовых споров: коллизии в процессуальном праве»*);

И.А. Костян, профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, д-р юрид. наук, доц. (*«Проблемы защиты прав, свобод и законных интересов субъектов трудового права в условиях общественной трансформации»*);

Ю.Б. Корсаненкова, доцент кафедры трудового права МГУ им. М.В. Ломоносова, д-р юрид. наук, доц. (*«Защита социально-трудовых прав лиц старших возрастных групп»*); и др.

Т.А. Сошникова, профессор кафедры теории и истории государства и права, трудового и социального права, д-р юрид. наук, в докладе *«Судебная защита прав работников»* указала, что в ст. 352 ТК РФ судебная защита находится на последнем месте после самозащиты работниками своих трудовых прав, защиты трудовых прав профессиональными союзами, государственного контроля и надзора за соблюдением трудовых прав. Тем не менее именно судебная защита прав и свобод в сфере труда является наиболее эффективной. Необходимо развивать также досудебный порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, сделав его обязательным.

Выступающая отметила возрастающую роль Конституционного Суда РФ в защите трудовых прав работников, что особенно ярко проявилось в практике его деятельности в течение 2022–2023 гг. Были приведены примеры, позволяющие понимать сущность и особенность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в целях правильного применения соответствующих норм сквозь призму конституционного права.

М.И. Губенко, доцент кафедры гражданского права Российского государственного университета правосудия, судья в отставке, канд. юрид. наук, доц., в докладе *«Оспаривание условий трудового договора: правовое регулирование и судебная практика»* заметила, что важность междисциплинарных связей между трудовым и гражданским правом в науке не подвергается сомнению, а конструкция

гражданско-правового договора оказывает влияние на становление и развитие института трудового договора. В укреплении договорных основ трудового права на фоне постепенного снижения роли государства видится влияние гражданского права. При этом также очевидно, что трудовое право не может в чистом виде заимствовать гражданско-правовые конструкции, поскольку в трудовом праве отсутствуют в полном объеме присущие гражданскому праву автономия воли, правовое равенство и имущественная автономия сторон.

В юридической науке и судебной практике отсутствует единство мнений относительно возможности признания трудового договора (его отдельных условий) недействительным. Конституционный Суд РФ полагает, что трудовые отношения отнесены к предмету правового регулирования трудового законодательства, поэтому по общему правилу оценка их возникновения (наличия) как таковых должна производиться на основе положений этого законодательства, а государство должно обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовых отношениях; положения Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» не решают вопрос о возможности оспаривания (признании недействительными) трудовых договоров как основания возникновения трудовых отношений. При этом бремя неблагоприятных последствий включения в трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении условия о выплате работнику при увольнении по соглашению сторон выходного пособия в размере, который не отвечает критериям разумности и обоснованности, должен нести исключительно руководитель юридического лица (в том числе унитарного предприятия).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указывает на то, что регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства не предусмотрено ст. 2 ГК РФ, противоречит ст. 5 ТК РФ и основано на неправильном толковании и применении норм этих двух самостоятельных отраслей законодательства. Судебная практика экономической коллегии признает трудовой договор экстраординарной сделкой, по отдельным условиям которой требуется согласование с незаинтересованными лицами. Арбитражные суды рассматривают в рамках корпоративных споров и дел о несостоятельности (банкротстве) требования о признании условий трудового договора недействительными.

Проблеме создания не соответствующих законодательству о труде локальных норм посвятила доклад «*Реализация этических кодексов*» Е.С. Батусова, доцент факультета права НИУ ВШЭ, канд. юрид. наук. В настоящее время в сфере реализации этических кодексов существует проблема, ведущая к ограничению трудовых прав работников. Она имеет несколько форм: нечеткое закрепление субъектов, на которые распространяется этический кодекс; разработка кодексов без учета четкого ограничения норм этики от норм права; прямое включение норм трудового законодательства в этические кодексы, которое приводит к дублированию законодательства и делает кодекс формальным документом; произвольное установление в ряде этических кодексов ограниченного перечня оснований дискриминации, т.е. явное нарушение трудового законодательства; отсутствие механизма реализации норм в связи с их оценочным характером; неясность формулировок мер этической ответственности и соотношения их с мерами дисциплинарной ответственности; многообразие подходов в понимании

этического кодекса; произвольная оценка тяжести нарушения этических норм. Для решения этой проблемы предлагается разработать типовой этический кодекс, который позволит унифицировать подходы к профессиональной этике и принять общие рекомендации по его разработке на уровне Министерства труда и социальной защиты РФ. При этом следует учитывать, что Типовой этический кодекс для государственных гражданских служащих был одобрен Президиумом Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции в 2010 г., однако его использование в качестве образца приведет к несбалансированному ограничению прав работников.

Обсуждение проблем влияния на трудовые отношения внедрения новых форм занятости, обусловленных технологическими изменениями, продолжилось в докладах:

К.Л. Томашевского, заместителя декана юридического факультета по научной работе, профессора кафедры гражданского и предпринимательского права Казанского инновационного университета им. В.Г. Тимирязова, д-ра юрид. наук, проф. («*Проблемы и перспективы развития правового регулирования платформенной занятости в России и за рубежом*»);

С.Х. Джиоева, профессора кафедры организации судебной и прокурорско-следственной деятельности Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), д-ра юрид. наук, проф. («*Трансформация парадигмы законодательства о трудовой занятости*»);

Н.И. Соловяненко, старшего научного сотрудника сектора процессуального права ИГП РАН, канд. юрид. наук («*Юридические риски цифрового неравенства в сфере труда*»);

Т.В. Соколовой, младшего научного сотрудника сектора процессуального права ИГП РАН («*Новеллы законодательства о занятости в условиях общественной трансформации*»);

Д.А. Новикова, доцента кафедры трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета, канд. юрид. наук, доц. («*Правовые проблемы найма работников с использованием эмоционального искусственного интеллекта (Emotion AI)*»).

21 августа 2023 г. был обнародован проект постановления Правительства РФ о запуске экспериментальной платформы «Государственные кадры», которая должна стать подсистемой Единой информационной системы управления кадровым составом госслужбы и предполагающей использование искусственного интеллекта для найма на государственную службу. Искусственный интеллект будет использован для оценки личностных качеств гражданских служащих и работников, выявления их мотивации. Полученные в ходе собеседований с кандидатами с использованием аудио- и видеозаписи данные обрабатываются алгоритмами машинного обучения, определяя тип микровыражений, тональность и эмоциональность голосовой реакции. Применение таких технологий искусственного интеллекта создает риск дискриминации и необоснованного отказа в приеме на работу.

В случае применения искусственного интеллекта алгоритм должен идентифицировать только те мимические и голосовые эмоции, которые необходимы для определения качеств по конкретной должности (согласно должностной инструкции), а сам процесс проведения собеседования должен быть четко прописан в локальных актах организации. Исходя из сложности технологии искусственного интеллекта и машинного обучения, а также рисков использования работодателем программного обеспечения с наличием предвзятого алгоритма, для обеспечения защиты трудовых прав граждан

от дискриминации и необоснованных отказов в приеме на работу и обеспечения информационной безопасности персональных данных, актуальным является стандартизация и сертификация программного обеспечения, в котором задействована технология искусственного интеллекта.

Значительное количество докладов было посвящено *межотраслевым аспектам социальной защиты граждан*. Открыла эту часть дискуссии докладом *«Государственная система социального обеспечения: современная парадигма и направления развития»* Е.Е. Мачульская, профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, д-р юрид. наук, проф. Правоотношения в области социального обеспечения довольно разнообразны. Субъектами правоотношений являются физические лица (граждане Российской Федерации, иностранные граждане и апатриды, постоянно проживающие на территории Российской Федерации, беженцы и вынужденные переселенцы), с одной стороны, государство в лице его органов либо иные субъекты, уполномоченные государством (например, Фонд пенсионного и социального страхования, государственные и муниципальные учреждения здравоохранения и социального обслуживания), – с другой. Поэтому при разрешении споров о социальном обеспечении суд должен учитывать взаимодействие норм конституционного, гражданского, гражданско-процессуального, трудового и других отраслей права.

В целях повышения эффективности защиты прав граждан в области социального обеспечения целесообразно перенести бремя доказывания юридических фактов о продолжительности страхового стажа и условиях трудовой деятельности с застрахованного лица, претендующего на получение пенсии, на страхователя (работодателя, заказчика работ или услуг и др.).

Тесная связь социального обеспечения с гражданским правом в части оказания медицинской помощи и социальных услуг в рамках социального обслуживания является только внешней, хотя среди специалистов по гражданскому праву, занимающихся исследованиями в области услуг, существует единство мнений, что медицинские и социальные услуги – это сфера регулирования гражданского права. Очень часто при разрешении в суде дел, касающихся необоснованного отказа в заключении договора о социальном обслуживании территориальным органом социальной защиты, об оспаривании размеров оплаты социальных услуг и других вопросов, стороны ссылаются на нормы Гражданского кодекса РФ. Верховный Суд РФ неоднократно указывал, что для обоснованного судебного решения должны быть правильно применены нормы материального и процессуального права. Поскольку речь идет о социальных услугах, то следует применять нормы специальных нормативных правовых актов, регулирующих отношения по оказанию социальных услуг, т.е. нормы права социального обеспечения.

М.Ю. Федорова, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В.Ф. Яковлева, д-р юрид. наук, проф., в докладе на тему *«Межотраслевое правовое регулирование в сфере социальной защиты»* подчеркнула, что ст. 7 Конституции РФ включает в систему социальной защиты разные виды мер: трудовые (охрана труда, установление минимального размера оплаты труда) и социально-обеспечительные (социальное обслуживание, пенсионное обеспечение), а также адресованные отдельным категориям граждан (инвалидам, пожилым гражданам, семьям, воспитывающим детей). Одновременно с этим ст. 72 Конституции РФ относит социальную защиту, включая социальное обеспечение,

к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Приведенные конституционные положения являются основой для характеристики межотраслевого правового регулирования в сфере социальной защиты.

Ядром системы социальной защиты выступает социальное обеспечение, однако для ее нормального функционирования необходимо, чтобы были урегулированы как минимум отношения по формированию фондов денежных средств, за счет которых финансируется социальное обеспечение, а также отношения по управлению данной сферой. Следовательно, право социального обеспечения взаимодействует с административным и финансовым правом в регулировании отношений, составляющих ядро системы социальной защиты.

Система социальной защиты в Российской Федерации развивается в направлении усиления категориальной дифференциации. Это также увеличивает потребность в межотраслевом взаимодействии правовых норм в регулировании возникающих общественных отношений.

Р.Н. Жаворонков, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), д-р юрид. наук, доц., в докладе *«Концептуальные проблемы трансформации парадигмы права социального обеспечения в современном обществе»* отметил, что динамичное изменение общественных отношений требует своевременного реагирования законодателя и принятия нормативных актов, соответствующих потребностям общества. Это обуславливает изменение правового регулирования, появление новых правовых норм, которые определяют содержание соответствующей отрасли права.

Изменение права социального обеспечения связано в первую очередь с появлением новых социальных рисков и применением эффективных мер защиты граждан от негативных последствий наступления этих рисков. Необходимость решения задачи гарантированности обеспечения определяет правовую природу рассматриваемых отношений, которая заключается в том, что законом должна быть установлена обязанность предоставлять обеспечение всем лицам при наступлении содержащихся в законе юридических фактов.

Предпринимаются попытки пересмотреть концептуальные подходы к определению предмета и метода права социального обеспечения. В частности, максимально широко определяется само социальное обеспечение за счет включения в него разнородных по характеру и субъектному составу общественных отношений, таких как социально-трудовые отношения, отношения по предоставлению благотворительной помощи и т.д. Как следствие, делается вывод о существовании наряду с публично-правовым частноправового регулирования социального обеспечения, что создает теоретическую основу для сокращения публично-правового регулирования социального обеспечения и неизбежно повлечет снижение гарантированности его предоставления.

Н.В. Антонова, старший научный сотрудник отдела социального законодательства Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, канд. юрид. наук, и М.Г. Астаева, адвокат Адвокатской палаты Московской области, аспирант отдела социального законодательства ИЖиСП при Правительстве РФ, подготовили доклад на тему *«Злоупотребление правом в социально-обеспечительных правоотношениях: межотраслевой аспект»*. Злоупотребление правом – сложный правовой феномен, носящий явно межотраслевую окраску. Представители науки (особенно отраслевых наук) в отличие

от правоприменителя всегда стремятся дать ему исчерпывающее определение с целью адаптации содержания термина «злоупотребление правом» к конкретной группе общественных отношений, обладающих своей спецификой. Оценка специфики этого правового феномена в конкретных правоотношениях, как правило, производится исходя из принципа добросовестности.

Общие межотраслевые связи гражданского права, трудового права и права социального обеспечения (в особенности в области обязательного социального страхования) могут говорить об аналогии применения концепции добросовестности также к правоотношениям в сфере труда и социального обеспечения. Об этом свидетельствует судебная практика, в частности в области социального обеспечения граждан различными социально-страховыми и социально-обеспечительными выплатами. Однако такая аналогия не во всех случаях допустима в виду особой специфики трудовых и социально-обеспечительных правоотношений.

Междисциплинарным аспектам социальной защиты трудящихся также были посвящены доклады:

А.К. Соловьева, директора НИИ Центра развития государственной пенсионной системы Финансового университета при Правительстве РФ, д-ра экон. наук, проф. («*Интеграция макроэкономических и нормативно-правовых факторов формирования социальных прав трудоспособного и нетрудоспособного населения в условиях глобальных рисков*»);

Е.В. Князевой, доцента кафедры теории права, гражданского права и гражданского процесса Российского университета транспорта (МИИТ), канд. юрид. наук, доц. («*К вопросу о проблемах правового регулирования страхования военнослужащих*»);

А.В. Дзюбак, начальника научно-организационного отдела ИГП РАН, научного сотрудника Междисциплинарного центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, канд. юрид. наук («*Назначения пособия по уходу за ребенком при дистанционной работе*»); и др.

Состоявшееся обсуждение помимо содержащихся в докладах предложений о межотраслевом и междисциплинарном подходе к устранению отдельных проблем в правовом

регулировании труда и социальной защиты позволило сформулировать ряд **выводов**.

1. С развитием общества и государства, усложнением социальных связей значение научных трансграничных исследований на стыке сфер научного познания и отраслей права будет возрастать. Отраслевым специалистам в такой ситуации нужно быть готовыми реализовать запрос на разработку инструментов согласования в правовом регулировании потребностей субъектов посредством межотраслевого взаимодействия, избегая искусственного «перетягивания» граничных общественных отношений в предмет собственной отрасли.

2. Междисциплинарные исследования не позволили выработать единую общепризнанную методологию. Как правило, она складывается из наборов методов, характерных для исследований отдельных дисциплин. Представляется, что накопление критической массы междисциплинарных работ позволит провести необходимые обобщения и заложить основы междисциплинарной исследовательской методологии.

3. Междисциплинарному подходу в правовом регулировании должно способствовать прошедшее реформирование научных специальностей. Созданные в соответствии с новой номенклатурой научных специальностей диссертационные советы по юридическим наукам позволяют обеспечить междисциплинарную оценку научных исследований по праву, избежать противоречия предложений положениям иных отраслей права.

4. Междисциплинарную проверку должны проходить трудовые и социальные нормы еще на стадии их формирования в Федеральном Собрании РФ. Для этого все законопроекты, содержащие нормы, регулирующие трудовые и социальные отношения, должны направляться для обсуждения в профильные комитеты Федерального Собрания РФ — по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы и по социальной политике Совета Федерации — даже если проекты нормативных актов имеют иную отраслевую принадлежность. Проекты таких нормативных правовых актов должны проходить процедуру предварительного согласования в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Сведения об авторах

МАЛИКОВ Сергей Владимирович — доктор юридических наук, заместитель директора Института государства и права по научной работе Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

ЧУЧА Сергей Юрьевич — доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник сектора процессуального права Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

Authors' information

MALIKOV Sergey V. — Doctor of Law, Deputy Director of the Institute of State and Law for Scientific Work of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia

CHUCHA Sergey Yu. — Doctor of Law, Professor, Chief Researcher, Procedural Law Department, Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia