

## О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, РЕГУЛИРУЮЩЕЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ

Л.А. Михеева, аспирант

Научный руководитель: И.В. Шестерякова, д-р юрид. наук, профессор

Саратовская государственная юридическая академия

(Россия, г. Саратов)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-12-3-215-218

**Аннотация.** В статье анализируются пути совершенствования правового регулирования трудовых отношений работников из числа коренных малочисленных народов. Рассматриваются законодательные изменения, которые затрагивают трудовые права представителей коренных малочисленных народов России. Предлагается механизм совершенствования правового регулирования трудовых отношений с представителями коренных малочисленных народов, основанный на их дифференцировании с учётом специфики жизнедеятельности этих народов.

**Ключевые слова:** коренные малочисленные народы, трудовые отношения, правовое регулирование трудовых отношений, условия труда, защита трудовых прав и интересов.

Отсутствие занятости – основная проблема населённых пунктов, в которых компактно проживают представители коренных малочисленных народов (далее – КМН) России. Динамический анализ социально-экономических характеристик населения Россия и КМН показывает среди последних высокий уровень безработицы, низкие среднедушевые доходы (более чем в два раза ниже чем в среднем по стране) и потребительские расходы населения, а также критическую численность населения, денежные доходы которого ниже размера прожиточного минимума [1]. Среди КМН большинство семей проживает за чертой бедности. При этом безработица – проблема не только населения, которое ведёт традиционный образ жизни и занимается традиционными видами хозяйственной деятельности, но и молодёжи, получившей средне-специальное и высшее образование. Отсутствие занятости сопровождается ростом асоциальных явлений – алкоголизма, преступности и суицида. Федеральный проект «Трезвая Россия» и Центр информационных коммуникаций «Рейтинг» провели совместное исследование, посвященное проблеме алкоголизации и оценке эффективности антиалкогольной политики в регионах РФ. Согласно рейтингу, Чукотский, Ненецкий АО, Респуб-

лика Саха (Якутия), Камчатский край, отнесены к группе самых «пьющих регионов» [2].

В национальных субъектах России регистрируются показатели смертности от неестественных причин, которые превышают общероссийские значения в 2,5 раза. С начала XXI века каждый второй среди умерших представителей КМН погиб от бытовых травм, убийств и самоубийств, что превышает средние показатели по стране почти в четыре раза [3]. В последние десятилетия среди КМН регистрируются непропорционально высокие показатели самоубийств, при этом наибольшая частота суицида наблюдается в возрастном диапазоне 19-29 лет. Наиболее суицидоопасным является депрессивный симптомокомплекс психических расстройств, которые развиваются у представителей КМН вследствие социально-экономического и медико-демографического кризисов. Одно из направлений улучшения ситуации – снижение безработицы и создание благоприятных условий труда для представителей КМН.

Целью работы является изучение путей совершенствования правового регулирования трудовых отношений работников из числа КМН. Для её достижения были использованы аналитический, синтетиче-

ский, индуктивный и дедуктивный методы обработки тематических исследований, научных публикаций и релевантных литературных источников.

На период 2021-2023 гг. общероссийские объединения профсоюзов, работодателей и Правительство России заключили соглашение, которое устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и сопряжённых экономических отношений [4]. Соглашение направлено на достижение социальной справедливости и стабильности, повышение благосостояния населения и социальной защищённости работников при помощи увеличения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса. Пункт 6.2 документа посвящён мерам, направленным на развитие производственного потенциала северных регионов, обеспечение социальных гарантий гражданам, которые живут и работают в районах Крайнего Севера, Арктической зоне Сибири и на Дальнем Востоке, в том числе представителям КМН, и повышение привлекательности этих районов для молодых кадров. Для обеспечения устойчивого развития КМН Севера стороны Соглашения закрепляют за собой обязанность провести консультации по разработке соответствующих мероприятий.

В 2020 г. был принят Федеральный закон от 06.02.2020 N 11-ФЗ, устанавливающий порядок учёта лиц, которые относятся к КМН [5]. Создание единого списка граждан, относящихся к КМН, позволит исключить необходимость многократно представлять в различные органы документы, подтверждающие принадлежность представителей КМН к таким народам, и обеспечить беспрепятственную реализацию предоставленных им экономических и социальных прав. В частности, создание списка позволит упростить оформление положенных представителям КМН льгот, получение которых ранее было часто сопряжено со сложностями, а также их постановку на учёт в центре занятости и поиск подходящей работы. При отсутствии в едином списке представители КМН смогут самостоятельно подавать документы для включения в этот список в многофункциональных

центрах государственных и муниципальных услуг.

Создание единого списка представителей КМН соответствует международному подходу, нацеленному на устранение проблемы их «невидимости» [6]. Так, в большинстве стран отсутствуют реальные статистические данные об обстановке, в которой живут и работают представители КМН. Это не позволяет разрабатывать адекватные целевые программы, поскольку правительства не имеют представления о трудностях, с которыми КМН сталкиваются в повседневной жизни. Устранение пробелов в данных о положении КМН позволит не только создать благоприятные условия труда для представителей КМН, но и помочь лучше понять специфику традиционных занятий этих народов для выстраивания предпринимательской деятельности с их участием.

С целью лучшего понимания специфики жизнедеятельности КМН целесообразной представляется ратификация Конвенции Международной организации труда N 169 «О коренных народах и народах, ведущих племенную образ жизни в независимых странах» [7]. В документе признаётся стремление КМН к контролю над их образом жизни и экономическим развитием, сохранению и развитию их самобытности, языка и религии в рамках государств проживания. СССР участвовал в разработке проекта и голосовал за принятие Конвенции, однако не ратифицировал её в установленный срок [8]. Вопрос о ратификации неоднократно поднимался в СССР и в России, однако до сих пор решался отрицательно несмотря на позицию самих представителей КМН, которые настаивают на ратификации.

С учётом специфики жизнедеятельности КМН для совершенствования правового регулирования трудовых отношений, создания благоприятных условий труда и обеспечения соблюдения защиты трудовых прав и интересов работников из числа КМН целесообразным представляется дополнение раздела XII Трудового кодекса новой главой 42.1 «Особенности регулирования труда коренных и малочисленных народов Российской Федерации». При ре-

гламентации условий осуществления труда современному трудовому праву присуща интеграция начал общего и дифференцированного регулирования. Дифференциация правового регулирования труда предполагает выделение его особенностей для заведомо менее защищённых категорий работников, что позволяет поддерживать баланс между отдельными категориями работников на рынке труда [9]. Дифференциация, являясь одним из правовых инструментов, позволяет выделить специфику отдельных категорий работников, трудовых сфер и профессий в рамках правового регулирования системы труда в целом.

В случае совершенствования правового регулирования трудовых отношений с представителями КМН дифференциация должна проводиться на основании как субъективных факторов, так и объективных условий трудовых функций [10]. Нормы дифференцированного регулирования трудовых отношений с КМН можно разделить на три группы:

- нормы, предусматривающие исключение применения общего регулирования к

отношениям, которые связаны с трудом категорий работников из числа КМН;

- нормы, устанавливающие дополнительные гарантии, льготы и преимущества для работников из числа КМН;

- нормы, адаптирующие общие предписания к условиям труда КМН либо к самим работникам из числа этих народов.

Таким образом, отсутствие занятости – основная проблема для КМН России, приводящая к значительному снижению уровня их жизни, повышению распространения асоциальных явлений и психических расстройств. Для её решения необходимо совершенствование правового регулирования трудовых отношений с представителями КМН, в частности – включение в Трудовой кодекс новой главы 42.1 «Особенности регулирования труда коренных и малочисленных народов Российской Федерации». Закрепление дифференцированной нормы позволит сформировать более гибкий инструмент регулирования труда КМН с учётом специфики их жизнедеятельности и более полно защитить права и интересы этой группы работников.

#### Библиографический список

1. Север и северяне. Современное положение коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока России / Отв. ред. Н.И. Новикова, Д.А. Функ. – М.: Издание ИЭА РАН, 2012. – 204 с., 44 табл.
2. Национальный рейтинг трезвости №1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://russiarating.ru/info/9422.html> (дата обращения: 08.10.2023).
3. Логинов И.П., Савин С.З., Солодкая Е.В. Депрессивные расстройства в период пандемии коронавируса: социально-экономический ущерб // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – № 4-2 (106). – С. 153-159. – DOI: 10.23670/IRJ.2021.106.4.053.
4. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы // СПС КонсультантПлюс. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_381237/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381237/) (дата обращения: 08.10.2023).
5. Федеральный закон от 06.02.2020 N 11-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» в части установления порядка учета лиц, относящихся к коренным малочисленным народам» // СПС КонсультантПлюс. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_344780/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_344780/) (дата обращения: 08.10.2023).
6. Indigenous peoples in a changing world of work: Exploring indigenous peoples' economic and social rights through the Indigenous Navigator. – 2021. – 62 p.

7. Конвенция о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах N 169 (принята 27 июня 1989 года Генеральной конференцией Международной организации труда на её семьдесят шестой сессии, вступила в силу 5 сентября 1991) // ООН. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/iol169.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/iol169.shtml) (дата обращения: 08.10.2023).

8. Кряжков В.А., Гарипов Р.Ш. Конвенция МОТ № 169 и российское законодательство о коренных малочисленных народах // Анализ российской и зарубежной правовой базы, международно-правовых актов, а также правоприменительной практики в области защиты прав коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации. – М.: Издание Государственной Думы, 2019. – С. 202-216.

9. Чирков А.Д. К вопросу о дифференциации правового регулирования труда в странах циркумполярного региона // Форум молодых учёных. – 2021. – № 6 (58). – С. 786-790.

10. Куулар А.Н. Дифференциация регулирования в трудовом праве России // Вестник магистратуры. – 2019. – № 9-2 (96). – С. 106-107.

## **IMPROVING LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS OF WORKERS FROM INDIGENOUS PEOPLES**

**L.A. Mikheeva**, *Postgraduate Student*

**Supervisor:** *I.V. Shesteryakova, Doctor of Legal Sciences, Professor*

**Saratov State Law Academy**

**(Russia, Saratov)**

**Abstract.** *The article analyzes ways to improve the legal regulation of labor relations among workers from among indigenous peoples. Legislative changes that affect the labor rights of representatives of indigenous peoples of Russia are considered. A mechanism is proposed for improving the legal regulation of labor relations with representatives of indigenous peoples, based on their differentiation, taking into account the specifics of the life activities of these peoples.*

**Keywords:** *indigenous peoples, labor relations, legal regulation of labor relations, working conditions, protection of labor rights and interests.*