

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (26) 2018

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

Учредитель:
Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал является участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 510,
220099, г. Минск
Тел. (017) 279-83-52
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Аземша Е.В.
Верстка: Дробудько В.И.

Свидетельство
о государственной регистрации
издателя, изготовителя,
распространителя
печатной продукции
от 02.09.2014 № 1/423

**Редакция может
публиковать статьи
в порядке обсуждения,
не разделяя мнения авторов**

Подписано в печать 19.06.2018
Дата выхода 30.06.2018
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01
Тираж 101 экз. Заказ
Цена свободная

Отпечатано
в Унитарном предприятии
«Типография ФПБ».
г. Минск, пл. Свободы, 23-107

Свидетельство
о государственной регистрации
издателя, изготовителя,
распространителя
печатной продукции
от 26.11.2013 № 2/18

© МИТСО, 2018

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Комоцкая Ирина Алексеевна**, канд. юрид. наук (зам. главного редактора), **Непогода Дарья Евгеньевна** (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Василевич Г.А. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, член-корреспондент НАН Беларуси, зав. кафедрой конституционного права юридического факультета БГУ, профессор кафедры международного права Международного университета «МИТСО» (председатель);

Волк Е.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;

Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;

Головина С.Ю. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета;

Касумов А.М. оглы – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинскогo государственного университета;

Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы и социально-гуманитарных дисциплин, ректор Международного университета «МИТСО»;

Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;

Курылева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

Лушникова М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;

Лютюв Н.Л. – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);

Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

Нургалиева Е.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;

Прилипка С.Н. – д-р юрид. наук, проф., академик Национальной академии правовых наук Украины;

Томашевский К.Л. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;

Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского гос. ун-та;

Шумило М.Н. – д-р юрид. наук, проф., ведущий научный сотрудник отдела проблем гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права им. В.И. Корецкого НАН Украины;

Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (март – май 2018)	6
<i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Объединенный законопроект по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (проблемные места)</i>	12
<i>Курьлёва О. С., Мотина Е. В., Петоченко Т. М. (Минск, Беларусь) Трудовой кодекс Республики Беларусь: концептуальные изменения</i>	17
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Котова С. И. (Москва, Россия) Концепция занятости в условиях автоматизации труда и рентного капитализма: безусловный основной доход</i>	25
<p>Автоматизация труда и рентный капитализм рассматриваются в статье как социальные риски в условиях современности. В качестве основы новой Концепции инклюзивной трудовой занятости выдвигается посткейнсианская теория регулирования социально-экономических отношений в целях защиты населения от последствий социальных рисков. Одной из мер, предусмотренных в Концепции, является обеспечение реализации права на достойный уровень жизни. Безусловный основной доход выступает как один из основополагающих элементов этой Концепции, направленных на удовлетворение базовых потребностей населения и положительную динамику рынка труда за счет формирования инклюзивной занятости.</p>	
КОНФЕРЕНЦИИ/СЕМИНАРЫ/КРУГЛЫЕ СТОЛЫ	
Обзор мероприятий Недели трудового права (весенний цикл) 23–27 апреля 2018 г.	30
Обзор II Международного форума «Профсоюзы и “зеленые” рабочие места» (19–20 апреля 2018 г., г. Минск)	36
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
<i>Кван-Тэг Ли (Сеул, Корея) Социальная защита в век 4-й индустриальной революции</i>	40
<p>В статье рассмотрены актуальные направления развития социальной защиты в современных условиях внедрения новых информационных технологий, развития гибких форм занятости и т. д. Обосновывается, что основными принципами социальной защиты являются разделение социальных рисков и перераспределение доходов на основе социальной солидарности. Разделение социальных рисков является принципом социального страхования, а перераспределение доходов – справедливым бременем социальной ответственности, основанной на экономических возможностях. Особое внимание в статье уделено вопросам профессиональной подготовки и непрерывного образования, включающего получение новых навыков, позволяющих работникам быть востребованными на рынке труда.</p>	
Трибуна молодого ученого	
<i>Орлович К. А. (Минск, Беларусь) Программа создания «зеленых» рабочих мест: опыт внедрения на примере Республики Беларусь</i>	46
<p>В статье исследуются вопросы создания «зеленых» рабочих мест на примере опыта Республики Беларусь. Автор, отталкиваясь от программных документов ряда международных организаций, анализирует опыт зарубежных стран по внедрению элементов «зеленой» экономики. Особое внимание в статье уделено масштабному проекту «Содействие переходу Республики Беларусь к “зеленой” экономике», который финансируется Европейским союзом и реализуется Программой развития ООН, а также его осуществлению в Республике Беларусь в рамках отдельных регионов.</p>	
РЕЦЕНЗИИ	
<i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Рецензия на книгу: Казакова С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии. Сравнительно-правовой анализ. М., 2018</i>	52
PROFESSOR HONORE	
90-летний юбилей Юрия Петровича Орловского	55
AETERNA MEMORIA	
Ушел из жизни Виктор Иванович Шабайлов – известный белорусский ученый-юрист	57

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (сакавік – май 2018)	6
ЗАКАНАТВОРЧАСЦЬ	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Аб'яднаны законапраект па ўнясенні змяненняў і дапаўненняў у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь (проблемныя месцы)</i>	12
<i>Курылёва В. С., Моціна Я. У., Петачэнка Т. М. (Мінск, Беларусь) Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь: канцэптальныя змены</i>	17
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Котава С. І. (Масква, Расія) Канцэпцыя занятасці ва ўмовах аўтаматызацыі працы і рэнтага капіталізму: безумоўны асноўны даход</i>	25
<p>Аўтаматызацыя працы і рэнтны капіталізм разглядаюцца ў артыкуле як сацыяльныя рызыкі ва ўмовах сучаснасці. У якасці асновы новай Канцэпцыі інклюзіўнай працоўнай занятасці вылучаецца посткейнсіанская тэорыя рэгулявання сацыяльна-эканамічных адносін у мэтах абароны насельніцтва ад наступстваў сацыяльных рызык. Адною з мер, прадугледжаных у Канцэпцыі, з'яўляецца забеспячэнне рэалізацыі права на годны ўзровень жыцця. Безумоўны асноўны даход выступае як адзін з асноўных элементаў гэтай Канцэпцыі. Ён накіраваны на задавальненне базавых патрэбаў насельніцтва і станоўчую дынаміку рынку працы за кошт фарміравання інклюзіўнай занятасці.</p>	
КАНФЕРЭНЦЫІ/СЕМІНАРЫ/КРУГЛЫЯ СТАЛЫ	
Агляд мерапрыемстваў Тыдня працоўнага права (вясенні цыкл) 23–27 красавіка 2018 г.	30
Агляд II Міжнароднага форуму «Прафсаюзы і "зялёныя" рабочыя месцы» (19–20 красавіка 2018 г., г. Мінск)	36
ЗАМЕЖНЫ ДАСВЕТ	
<i>Кван-Тэг (Сеул, Карэя) Сацыяльная абарона ў век 4-й індустрыяльнай рэвалюцыі</i>	40
<p>У артыкуле разгледжаны актуальныя напрамкі развіцця сацыяльнай абароны ў сучасных умовах укаранення новых інфармацыйных тэхналогій, развіцця гнуткіх формаў занятасці і інш. Абгрунтоўваецца, што асноўнымі прынцыпамі сацыяльнай абароны з'яўляюцца падзел сацыяльных рызык і пераразмеркаванне даходаў на аснове сацыяльнай салідарнасці. Падзел сацыяльных рызык – асноўны прынцып сацыяльнага страхавання, а пераразмеркаванне даходаў з'яўляецца справядлівым цяжарам сацыяльнай адказнасці, заснаванай на эканамічных магчымасцях. Асабліва ўвага ў артыкуле нададзена пытанням прафесійнай падрыхтоўкі і бесперапыннай адукацыі, якая ўключае атрыманне новых навыкаў, што дазваляюць работнікам быць запатрабаванымі на рынку працы.</p>	
ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА	
<i>Арловіч К. А. (Мінск, Беларусь) Праграма стварэння «зялёных» працоўных месцаў: вопыт укаранення на прыкладзе Рэспублікі Беларусь</i>	46
<p>У артыкуле даследуюцца пытанні стварэння «зялёных» працоўных месцаў на прыкладзе вопыту Рэспублікі Беларусь. Аўтар, адштурхоўваючыся ад праграмных дакументаў шэрагу міжнародных арганізацый, аналізуе вопыт замежных краін па ўкараненні элементаў «зялёнай» эканомікі. Асабліва ўвага ў артыкуле нададзена маштабнаму праекту «Садзейнічанне пераходу Рэспублікі Беларусь да "зялёнай" эканомікі», які фінансуецца Еўрапейскім саюзам і рэалізуецца Праграмай развіцця ААН і да таго, як ён ажыццяўляецца ў Рэспубліцы Беларусь у рамках асобных рэгіёнаў.</p>	
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Рэцэнзія на кнігу: Казакова С. А. Асноўныя формы сацыяльнага партнёрства ў Расіі і Германіі. Параўнальна-прававы аналіз. М., 2018</i>	52
PROFESSOR HONORE	
90-гадовы юбілей Юрыя Пятровіча Арлоўскага	55
AETERNA MEMORIA	
Пайшоў з жыцця Віктар Іванавіч Шабайлаў – вядомы беларускі вучоны-юрыст	57

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
<i>Review of changes in labour and social security legislation in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (March – May 2018)</i>	6
LAW MAKING PROCESS	
<i>Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus) Joint bill on amendments and additions to the Labour Code of the Republic of Belarus (problematic areas)</i>	12
<i>Kuryleva O. S., Motina E. V., Petochenko T. M. (Minsk, Belarus) The Labour Code of the Republic of Belarus: conceptual changes</i>	17
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
<i>Kotova S. I. (Moscow, Russia) The concept of employment in automatization of labour and rent capitalism: an unconditional basic income</i>	25
<p>Automatization of labour and rental capitalism are considered as social risks nowadays. The post-Keynesian theory of regulation of social and economic relations in order to protect the population from the consequences of social risks is put forward as the basis of the new Concept of inclusive employment. One of the measures envisaged in the Concept is to ensure the realization of the right to a decent standard of living. Unconditional basic income acts as one of the fundamental elements of this Concept, aimed at meeting the basic needs of the population and the positive dynamics of the labour market through the formation of inclusive employment.</p>	
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
<i>Overview of the activities of the Labour Law Week (Spring cycle) 23–27 April 2018</i>	30
<i>Review of the II International Forum “Trade Unions and Green Jobs (19–20 April 2018, Minsk)</i>	36
FOREIGN EXPERIENCE	
<i>Kwang-Taek Lee (Seoul, Korea) Social protection in the age of the 4th industrial revolution</i>	40
<p>The article deals with the current directions of social protection development in modern conditions of introduction of new information technologies, the development of flexible forms of employment, etc. It is proved that the basic principles of social protection are the division of social risks and redistribution of income on the basis of social solidarity. Social risk sharing is a principle of social insurance, and income redistribution is a fair burden of social responsibility based on economic opportunities. Special attention is paid to the issues of vocational training and continuing education, including the acquisition of new skills that allow employees to be in demand in the labour market.</p>	
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
<i>Orlovich K. A. (Minsk, Belarus) Programme of creating of green jobs: the experience of implementation on the example of the Republic of Belarus</i>	46
<p>The article examines the issues of creating green jobs on the example of the experience of the Republic of Belarus. The author, based on the program documents of a number of international organizations, analyzes the experience of foreign countries in the implementation of the elements of the green economy. Special attention is paid to the large-scale project “Promotion of the Transition of the Republic of Belarus to green economy, which is funded by the European Union and implemented by the UN Development Programme and how it is implemented in the Republic of Belarus within individual regions.</p>	
REVIEWS	
<i>Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus) Review: Kazakov S.O. Main forms of social partnership in Russia and Germany. Comparative legal analysis. M., 2018</i>	52
PROFESSOR HONORE	
<i>90-year anniversary of Yuri Petrovich Orlovsky</i>	55
AETERNA MEMORIA	
<i>Shabailov Viktor Ivanovich – the famous Belarusian scientist and lawyer passed away</i>	57



Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!

Шчыра вітаем ўсіх чытачоў на старонках чарговага нумара нашага часопіса і жадаем добрага летняга адпачынку.

Адна з цэнтральных тэм гэтага нумара часопіса – «зьялёныя» рабочыя месцы і іх утварэнне дзеля ўвасаблення ідэі «зьялёнай» эканомікі. Гэта тэма была галоўнай на Міжнародным форуме, які адбыўся ў Мінску на базе Федэрацыі прафсаюзаў Беларусі ў красавіку. Нагадаем, што прасоўванне «зьялёных» рабочых месцаў – адна з сямі ініцыятыў Генеральнага дырэктара Міжнароднага бюро працы Гая Райдэра, што былі вылучаныя на шляху Міжнароднай арганізацыі працы да 100-гадовага юбілея арганізацыі. Гэтай тэме таксама прысвечаны артыкул **К. А. Арловіч** у рубрыцы «Трыбуна маладога вучонага».

У раздзеле «Навуковыя артыкулы» друкуецца цікавы артыкул **С. І. Котавай**, у якім аналізуецца канцэпцыя занятасці і безумоўнага базавага даходу ва ўмовах аўтаматызацыі працы і рэнтага капіталізму. У гэтым артыкуле ў міждысцыплінарным аспекце закранаецца праблема сацыяльнага забеспячэння ў сучасных умовах прэкарызацыі рынка працы і распаўсюджвання нетыповых форм занятасці насельніцтва.

Цікавы артыкул на ангельскай мове прадстаўлены доктарам права, прафесарам **Кван-Тэг Лі** з Карей, які разважае наконт сацыяльнай абароны ў стагоддзе 4-й індустрыяльнай рэвалюцыі. Заўважым, што гэты артыкул адлюстроўвае асноўныя думкі вучонага, якія ён выказаў у сваім дакладзе падчас XII Еўрапейскага кангрэса ISLSSL, што адбываўся ў Празе (Чэшская Рэспубліка) у верасні 2017 года.

У нумары чытач знойдзе агляд зменаў у законодаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні за апошнія тры месяцы ў Беларусі, Казахстане, Кыргызстане і Расіі, а таксама падрабязны агляд Тыдня працоўнага права (вясновага цыкла), дзе ў фінале VII Рэспубліканскага конкурсу па працоўнаму праву і працэсу – 2018 імя В. І. Семянкова каманда Міжнароднага ўніверсітэта «MITCO» другі раз запар стала пераможцам конкурсу, сустрэўшыся ў фінале з камандай юрыдычнага факультэта БДУ.

Традыцыйна ў нумары друкуецца рэдакцыйная рэцензія (на кнігу С. А. Казакова аб формах сацыяльнага партнёрства ў Расіі і Нямеччыне), а таксама віншаванне з юбілеем знакамітага савецкага і расійскага навукоўца **Ю. П. Арлоўскага**, які ў красавіку адзначыў сваё 90-годдзе.

На жаль, ў пачатку красавіка пайшоў з жыцця член рэдакцыйнай рады нашага часопіса, вядомы беларускі навуковец ў галіне канстытуцыйнага і адміністрацыйнага права **В. І. Шабайлаў**. Навыя спачуванні родным і блізім.

**З пажаданнем цікавага чытання
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (март – май 2018)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.03.2018 № 172 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»

Постановлением установлена тарифная ставка первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, в размере 34 рублей.

Республиканским органам государственного управления, местным исполнительным и распорядительным органам, руководителям бюджетных организаций необходимо обеспечить перерасчет заработной платы работников бюджетных организаций в соответствии с установленной тарифной ставкой первого разряда и коэффициентами Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь с учетом корректирующих коэффициентов.

Постановление вступило в силу 1 марта 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 06.03.2018 № 28 «Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»

Согласно данному акту внесены изменения в Инструкцию о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденную постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175.

Закреплено, что журналы регистрации вводного инструктажа по охране труда, регистрации инструктажа по охране труда, регистрации целевого

инструктажа по охране труда (в случае его применения) должны быть пронумерованы, прошнурованы и заверены подписью руководителя организации либо уполномоченного должностного лица нанимателя. При этом указывается количество страниц в журнале (цифрами и прописью). Изменения также связаны с предоставлением субъектам хозяйствования возможности не предоставлять печать в удостоверении по охране труда.

Постановление вступило в силу 23 марта 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.03.2018 № 239 «Об утверждении Положения о порядке отнесения трудоспособных граждан к не занятым в экономике, формирования и ведения базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике, включая взаимодействие в этих целях государственных органов и организаций»

Постановлением утверждено Положение о порядке отнесения трудоспособных граждан к не занятым в экономике, формирования и ведения базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике, включая взаимодействие в этих целях государственных органов и организаций.

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь определено как владелец базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике, а оператором базы данных, обеспечивающим создание и сопровождение базы данных при ее формировании и ведении, – государственное учреждение «Центр информационных технологий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

Положением определяется порядок отнесения трудоспособных граждан к не занятым в экономике, формирования и ведения базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике (далее – база данных), включая порядок взаимодействия государственных органов и организаций при

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

формировании и ведении базы данных в целях реализации Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О содействии занятости населения».

Установлено также, что формирование и ведение базы данных осуществляется Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в целях формирования сведений о трудоспособных гражданах, не занятых в экономике, а также ведения учета трудоспособных граждан, не занятых в экономике.

База данных на основании отнесения граждан к трудоспособным гражданам, не занятым в экономике, формируется за первое полугодие текущего года не позднее 1 сентября текущего года и за второе полугодие текущего года не позднее 1 марта следующего года и актуализируется за I квартал текущего года не позднее 1 июня и за III квартал текущего года не позднее 1 декабря.

В базу данных включается следующая обязательная информация о гражданине: идентификационный номер; фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется) на русском языке; дата рождения; пол; гражданство; данные о регистрации по месту жительства (месту пребывания); вид, серия и номер документа, удостоверяющего личность.

Государственным органам, иным организациям, представляющим списки идентификационных номеров граждан для формирования базы данных, поручено совместно с республиканским унитарным предприятием «Национальный центр электронных услуг» (НЦЭУ) обеспечить:

- проведение до 1 июня 2018 г. организационно-технических мероприятий по интеграции в общегосударственную автоматизированную информационную систему государственных информационных систем и ресурсов, учитывающих отдельные категории граждан, в целях автоматизации процесса формирования базы данных в электронной форме;

- передачу не позднее 1 сентября 2018 г. и далее в установленные сроки сведений для формирования базы данных.

Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь совместно с НЦЭУ до 30 ноября 2018 г. необходимо обеспечить доступ местных исполнительных и распорядительных органов к базе данных посредством общегосударственной автоматизированной информационной системы.

Местным исполнительным и распорядительным органам до 30 ноября 2018 г. поручено про-

вести необходимые организационно-технические мероприятия для получения доступа к базе данных посредством общегосударственной автоматизированной информационной системы.

Постановление вступило в силу 8 апреля 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.03.2018 № 240 «Об утверждении Примерного положения о постоянно действующей комиссии по координации работы по содействию занятости населения»

Постановлением утверждено Примерное положение о постоянно действующей комиссии по координации работы по содействию занятости населения.

Примерным положением устанавливается порядок образования и деятельности постоянно действующей комиссии по координации работы по содействию занятости населения, созданной районными (городскими) исполнительными комитетами (местными администрациями) (далее – комиссия).

Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом, который осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным соответствующим районным (городским) исполнительным комитетом (местной администрацией) положением о постоянно действующей комиссии по координации работы по содействию занятости населения, решениями районного (городского) исполнительного комитета (местной администрации) и другими актами законодательства Республики Беларусь.

Обеспечение деятельности комиссии осуществляется районным (городским) исполнительным комитетом (местной администрацией), которым (которой) она создана.

Основной задачей комиссии является координация работы по реализации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О содействии занятости населения».

Комиссии не позднее 10-го числа второго месяца каждого квартала информируют граждан о включении их в список трудоспособных граждан, не занятых в экономике, оплачивающих услуги с возмещением затрат.

По результатам работы комиссия представляет оператору базы данных информацию для корректировки базы данных.

Постановление вступило в силу 8 апреля 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.04.2018 № 286 «О внесении изменений и дополнений в постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 и от 30 июня 2014 г. № 637»

Постановлением внесены изменения и дополнения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 (далее – Правила).

В частности, установлено, что несчастные случаи, происшедшие с работниками – гражданами Республики Беларусь при следовании их к месту служебной командировки и обратно по территории государств – участников Содружества Независимых Государств, подлежат расследованию в соответствии с законодательством Республики Беларусь, то есть Правилами.

Детализированы также особенности проведения расследования несчастного случая, когда страхователем работающего является физическое лицо: «о несчастном случае на производстве потерпевший либо свидетель обязаны сообщить о происшествии непосредственно страхователю – физическому лицу».

Определены обязанности организации, не являющейся страхователем потерпевшего, на территории которой произошел несчастный случай, по организации его расследования.

Расширен круг лиц, имеющих право принимать участие в расследовании несчастного случая или профессионального заболевания в случае гибели потерпевшего, знакомиться у страхователя с документами расследования несчастного случая, профессионального заболевания, а также получать от него копии этих документов, за счет включения в него супруга (супруги) погибшей (погибшего).

Вместе с тем правила дополнены пунктом 25¹, согласно которому определено, что если в ходе расследования установлено, что несчастный случай не подпадает под действие Правил, то результаты расследования оформляются страхователем актом служебного расследования произвольной формы.

Конкретизирован порядок назначения экспертизы при проведении специальных расследований.

Правилами сокращен срок на обжалование заключения государственного инспектора труда о несчастном случае во внесудебном порядке

(у вышестоящих должностных лиц Департамента) до одного года.

Согласно правилам устанавливать профессиональный характер хронических профессиональных заболеваний вправе только медико-экспертная комиссия. Заключение медико-экспертной комиссии может быть обжаловано в судебном порядке пациентом (лицом, представляющим его интерес), страхователем и страховщиком.

Постановление вступило в силу 20 апреля 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.04.2018 № 47 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах марта 2018 года в расчете на месяц»

Согласно постановлению установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах марта 2018 г. в расчете на месяц на период с 1 мая по 31 июля 2018 г. в следующих размерах:

в среднем на душу населения – 206 бел. руб. 58 коп.;

трудоспособное население – 229 бел. руб. 78 коп.;

пенсионеры – 157 бел. руб. 50 коп.;

студенты – 199 бел. руб. 75 коп.;

дети в возрасте до трех лет – 132 бел. руб. 98 коп.;

дети в возрасте от трех до шести лет – 183 бел. руб. 35 коп.;

дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 223 бел. руб. 91 коп.

Постановление вступило в силу 28 апреля 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.04.2018 № 48 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава»

Установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах марта 2018 г. в расчете на месяц на период с 1 мая по 31 июля 2018 г. в следующих размерах:

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

трудоспособное население – 437 бел. руб. 85 коп.;

пенсионеры – 342 бел. руб. 56 коп.;

студенты – 322 бел. руб. 41 коп.;

дети в возрасте до трех лет – 277 бел. руб. 73 коп.;

дети в возрасте от трех до шести лет – 359 бел. руб. 22 коп.;

дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 370 бел. руб. 38 коп.;

семья из четырех человек – 340 бел. руб. 56 коп.;

молодая семья из трех человек – 369 бел. руб. 99 коп.

Постановление вступило в силу 28 апреля 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.04.2018 № 314 «Об определении услуг, предоставляемых трудоспособным гражданам, не занятым в экономике, по ценам (тарифам), обеспечивающим полное возмещение экономически обоснованных затрат на их оказание, и об условиях их предоставления»

Постановлением определено, что граждане, включенные в соответствии с пунктом 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О содействии занятости населения» в список трудоспособных граждан, не занятых в экономике, оплачивают по ценам (тарифам), обеспечивающим полное возмещение экономически обоснованных затрат на оказание услуг, следующие коммунальные услуги:

горячее водоснабжение – с 1 января 2019 г.;

газоснабжение при наличии индивидуальных газовых отопительных приборов – с 1 октября 2019 г.;

теплоснабжение – с 1 октября 2019 г.

Постановление вступает в силу с 1 октября 2019 г. (за исключением положения, которое вступает в силу с 1 января 2019 г.).

Указ Президента Республики Беларусь от 26.04.2018 № 142 «О повышении пенсий»

В соответствии с Указом подлежат перерасчету трудовые пенсии с 1 мая 2018 г. в связи с ростом средней заработной платы работников в республике путем корректировки фактического заработка пенсионеров исходя из средней заработной платы работников в республике, применен-

ной при предыдущем перерасчете пенсий, с повышением ее величины на 5,5 %.

Указ вступил в силу 28 апреля 2018 г.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 02.03.2018 № 91 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 14 марта 2009 года № 330 «Об утверждении перечня гарантированного объема специальных социальных услуг»

Согласно постановлению пункт 1 перечня гарантированного объема специальных социальных услуг изложен в новой редакции, в котором закреплены следующие получатели услуг:

- дети-инвалиды с психоневрологическими патологиями;
- дети-инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата;
- инвалиды старше восемнадцати лет с психоневрологическими заболеваниями;
- инвалиды I и II группы;
- лица, не способные к самообслуживанию в связи с преклонным возрастом;
- лица без определенного места жительства;
- лица (семьи), находящиеся в трудной жизненной ситуации.

Постановление вступило в силу 16 марта 2018 г.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 27.03.2018 № 142 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2017 года № 939 «О некоторых вопросах оплаты труда административных государственных служащих в пилотном режиме»

Согласно постановлению дополнен перечень функциональных обязанностей, при которых могут устанавливаться надбавки к должностным окладам административных государственных служащих корпуса «Б»: «расширение круга обязанностей, выполнение заданий особой важности (сложности), неотложный и заранее непредвиденный объем работы, затратный по времени, требующий дополнительного изучения, тщательного анализа и обобщения».

В случае принятия решения о сокращении численности государственных служащих пилотных органов могут устанавливаться иные виды надбавок к должностным окладам административных

государственных служащих корпуса «Б» пилотных органов за счет средств, предусмотренных на обеспечение деятельности пилотных органов, исчисленных в соответствии с утвержденными лимитами штатной численности.

Постановлением повышен размер выплаты надбавок государственным служащим корпуса «Б» за выполнение функций временно отсутствующих административных государственных служащих корпуса «Б» без освобождения от своей основной работы ежемесячно в размере до 100 % от должностного оклада.

Постановление вступило в силу 1 января 2018 г.

КЫРГЫЗСТАН

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 03.03.2018 № 122 «О внесении изменения в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об установлении надбавок за ученую степень» от 4 июля 2006 г. № 492»

В целях создания условий для развития научной деятельности, повышения ее престижа и поддержки научных и педагогических кадров с 1 января 2018 г. установлены ежемесячные надбавки к заработной плате независимо от отработанного времени по основному месту работы научным, педагогическим работникам, профессорско-преподавательскому составу, в том числе работникам органов государственной власти:

- за ученую степень доктора наук – в размере 1800 сомов;
- за ученую степень кандидата наук – в размере 900 сомов.

Постановление вступило в силу с 1 января 2018 г.

РОССИЯ

Федеральный закон Российской Федерации от 07.03.2018 № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»

В часть первую статьи 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» внесены изменения, в частности, установлен минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года в сумме 11 163 рубля в месяц.

Закон вступил в силу с 1 мая 2018 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 20.03.2018 № 302 «Об утверждении коэффициента индексации с 1 апреля 2018 г. социальных пенсий»

Согласно постановлению с 1 апреля 2018 г. утвержден коэффициент индексации социальных пенсий в размере 1,029.

В результате индексации средний размер социальной пенсии увеличится на 255 рублей, средний размер пенсии детей-инвалидов и инвалидов с детства I группы – соответственно на 378 рублей и на 382 рубля.

Пенсионный фонд Российской Федерации обязан проинформировать свои территориальные органы о размере коэффициента для увеличения соответствующих пенсий, установленных Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Постановление вступило в силу с 1 апреля 2018 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 22.03.2018 № 313 «Об утверждении индекса роста среднемесячной заработной платы в Российской Федерации за 2017 год»

Для расчета ежемесячной доплаты к пенсии членам летных экипажей воздушных судов гражданской авиации и отдельным категориям работников угольной промышленности применяется среднемесячная зарплата в стране за период с 1 июля по 30 сентября 2001 г., с 1 января 2015 г. последовательно увеличенная на годовые индексы роста среднемесячной заработной платы в России.

Согласно постановлению утвержден индекс роста среднемесячной заработной платы в Российской Федерации за 2017 год в размере 1,073. В 2016 г. индекс роста среднемесячной заработной платы составлял 1,078.

Постановление вступило в силу с 3 апреля 2018 г.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.04.2018 № 232н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2017 года»

Приказ установил величину прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за IV квартал 2017 года на душу населения в размере 9786 рублей, для трудоспособного населе-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ния – 10 573 рубля, пенсионеров – 8078 рублей, детей – 9603 рубля.

Ранее величина прожиточного минимума за III квартал 2017 года была определена на душу населения в размере 10 328 рублей, для трудоспособного населения – 11 160 рублей, пенсионеров – 8496 рублей, детей – 10 181 рубль.

Приказ вступил в силу с 18 мая 2018 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 18.04.2018 № 86-ФЗ «О внесении изменения в статью 5 Федерального закона «О коммерческой тайне»

Данный акт устранил юридическое несоответствие относительно тождества заработной платы и социальных выплат в Федеральном законе Российской Федерации от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

Согласно пункту 6 статьи 5 Федерального закона Российской Федерации «О коммерческой тайне» режим коммерческой тайны не может быть установлен в числе прочего в отношении сведений «о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам». Исходя из этого, заработная плата была отнесена к социальным выплатам, что противоречило нормам действующего законодательства.

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Социальные выплаты не являются частью заработной платы и не включаются в фонд оплаты труда работников.

Указанным Федеральным законом в целях устранения названного противоречия в пункте 6 статьи 5 Федерального закона Российской Федерации «О коммерческой тайне» слова «по иным» исключены. В настоящее время режим коммерческой тайны не может быть установлен в отношении сведений о задолженности работодателей по выплате заработной платы и социальным выплатам.

Закон вступил в силу с 29 апреля 2018 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 30.04.2018 № 530 «О внесении изменения в подпункт «б» пункта 10 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

Постановление актуализировало порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В частности, к основаниям для внеплановой проверки отнесены обращения и заявления граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Постановление вступило в силу с 11 мая 2018 г.

Подготовила научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТУСО Международного университета «МИТСО» Д. Е. Непогода

К. Л. Томашевский, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права», кандидат юридических наук, доцент

ОБЪЕДИНЕННЫЙ ЗАКОНОПРОЕКТ ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМНЫЕ МЕСТА

Предыстория законопроекта

Напомним нашим читателям, что в 2015 г. в Совете Министров Республики Беларусь находился на рассмотрении проект Закона Республики Беларусь «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений» (далее – законопроект № 2361), которым предпринималась попытка имплементации в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) норм из двух временных декретов Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) и от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

Данный законопроект получил в основном негативную оценку научной общественности, что было предметом открытого общественного обсуждения на Республиканском круглом столе «15 лет Трудовому кодексу Республики Беларусь», прошедшем 20 мая 2015 г. на базе юридического факультета БГУ¹. Спустя год, 5 мая 2016 г., доработанный законопроект № 2361 все же был внесен Советом Министров Республики Беларусь

в Палату представителей Национального Собрания Республики Беларусь для рассмотрения в первом чтении². Но в связи с выборами в Парламент вопрос с рассмотрением и принятием этого законопроекта был отодвинут на будущее.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 31.12.2016 № 520 «Об утверждении плана подготовки законопроектов на 2017 год» в 2017 г. активными темпами началась разработка проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», нацеленного на совершенствование норм Трудового кодекса с учетом практики его применения.

В результате совместной работы государственных органов (организаций), ответственных за разработку законопроекта (Национального центра законодательства и правовых исследований, Совета Министров Республики Беларусь и Федерации профсоюзов Беларуси) был разработан законопроект с названием «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (назовем его законопроект № 2), в котором наряду с некоторыми положительными нововведениями был выявлен ряд неточностей, логических, терминологических и иных ошибок, подробно нами проанализированных в двух статьях, опубликованных во второй половине 2017 года [1; 2].

¹ См. обзор выступлений участников круглого стола и итоговые рекомендации по законопроекту: Трудовое и социальное право. – 2015. – № 2. – С. 46–52.

² См. карточку документа на Национальном правовом Интернет-портале Республики Беларусь по ссылке: <http://pravo.by/document/?guid=3951&p0=2016040001>.

Несмотря на то что срок внесения законопроекта № 2 в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь был определен декабрем 2017 г., реально он был внесен в Палату представителей Национального Собрания Республики Беларусь для рассмотрения в первом чтении только 19 марта 2018 г.¹

В Палате представителей Национального Собрания Республики Беларусь оба законопроекта № 2361 и № 2 были объединены в новый законопроект с названием «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь» (далее – объединенный законопроект), который планируется до конца весенней сессии 2018 г. принять в первом чтении.

Рассмотрим наиболее спорные нововведения, предлагаемые данным объединенным законопроектом.

Нестыковки в терминологии

В ст. 1 ТК разработчики пытаются определить трудовую функцию как работу по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами). В данном определении оказалась упущена четвертая характеристика трудовой функции – специальность, что на практике может приводить к манипулированию ею со стороны нанимателей.

Одновременно разработчики упорно отказываются устранить очевидную тавтологию в легальном определении понятия «законодательство о труде» в ст. 1 ТК в части предмета правового регулирования: «общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений». Полагаем, что целесообразно закрепить одну из следующих более точных дефиниций:

¹ См. карточку документа на Национальном правовом Интернет-портале Республики Беларусь по ссылке: <http://www.pravo.by/document/?guid=3951&p0=2018008001>.

«законодательство о труде – совокупность нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения» либо «законодательство о труде – совокупность принятых в централизованном порядке нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения».

Вторая дефиниция представляется более предпочтительной, так как позволяет отграничить нормативные правовые акты о труде, совокупность которых составляет законодательство о труде, от локальных нормативных правовых актов, не входящих в него.

Разработчики законопроекта продолжают ошибочно смешивать локальные нормативные правовые акты с коллективными договорами и соглашениями. Однако следует учитывать, что соглашения (Генеральное, тарифные и местные) никогда локальными нормативными правовыми актами не являлись и не могут ими быть, поскольку принимаются и действуют на республиканском уровне (Генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) или местном уровне (местное соглашение). Вместе с тем коллективные договоры,

хотя и схожи с локальными нормативными правовыми актами по уровню принятия, но одновременно имеют и множество отличий (по правовой природе, срокам действия, порядку заключения, сфере действия по кругу работников и т. д.).

Наконец, один из ключевых терминов в ТК «трудовое отношение» не определяется ни в ст. 1 ТК, ни в какой-либо иной статье.

Для устранения данного пробела с учетом доктринальных разработок и формулировок других государств – членов ЕАЭС предлагаем включить в законопроект и дополнить ст. 1 ТК новой дефиницией:

«трудовые отношения – это общественные отношения между работником и нанимателем о личном выполнении работником трудовой функции в интересах, под управлением и контролем нанимателя с подчинением внутреннему

трудового распорядку за вознаграждение в виде заработной платы» [3].

Недоработки в части срочных трудовых договоров и контрактов

Часть 4 новой редакции ст. 17 ТК вновь ставит контракты вне общих рамок ограничения сферы использования срочных трудовых договоров, которые заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 3 новой редакции ст. 17 ТК, ч. 2 действующей редакции ст. 17 ТК). Соответственно и в объединенном законопроекте сохраняется обособленность правил о трудовых контрактах.

Причем разработчики ошибочно поместили правила о контрактах в главу 18¹, расположенную в разделе III «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Нелогичность такого расположения объясняется тем, что работники, принятые по контрактам, — это **не отдельная категория работников**, а **любые** работники, но с которыми белорусским нанимателям разрешено заключать контракты, выступающие разновидностью срочных трудовых договоров. Если эту главу и включить в ТК, то не в раздел III, а в раздел II ТК (например, в виде главы 2¹).

Изменение существенных условий труда с предупреждением за одну неделю (самый короткий срок в ЕАЭС)

Предлагаемое законопроектом уменьшение в ч. 3 ст. 32 ТК срока письменного предупреждения нанимателем работника об изменении существенных условий труда в четыре раза (вместо месяца — семь дней) идет в разрез с идеей унификации и гармонизации трудового законодательства с Россией и другими государствами — членами ЕАЭС. В России для изменения определенных сторонами

условий трудового договора (аналог белорусского изменения существенных условий труда) установлен срок в два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК России), в Кыргызстане — один месяц (ст. 71 ТК Кыргызстана), а в либерализованном ТК Казахстана 2015 г. — 15 календарных дней (ст. 46 ТК Казахстана). Полагаем, что сверхлиберализация процедуры изменения существенных условий труда в ТК Беларуси на практике может приводить к злоупотреблениям нанимателями своей хозяйской властью по отношению к работникам, что идет в разрез с целью построения социального государства, провозглашенной в ст. 1 Конституции Республики Беларусь.

Недостатки нововведений о прекращении трудовых договоров

В новой редакции п. 7 ст. 42 ТК предусматривается возможность увольнения работника по инициативе нанимателя в случае «однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, **в том числе**». Такая формулировка может привести на практике к существенным злоупотреблениям со стороны нанимателей, так как слова «в том числе» могут

толковаться, что остальные случаи «однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей» отнесены законодателем на усмотрение нанимателя и последний будет за любые нарушения увольнять работников по данному пункту. Чтобы избежать расширительного толкования вышеуказанной нормы и субъективизма в оценке нанимателем грубости нарушений со стороны работника **слова «в том числе» следует заменить на «а именно»**. При этом следует сохранить дополнительное основание увольнения в отношении руководителей организации и иных топ-менеджеров в п. 1 ст. 47 ТК, которое разработчики законопроекта предлагают исключить из ТК (в случае «однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем органи-

зации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями»).

В предлагаемом законопроектом абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК «нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников» предлагаем слова «*других работников*» заменить словами «*другого работника*», так как имеющееся расхождение в формулировках п. 9 ст. 42 ТК и подп. 2.10 п. 2 Декрета № 29 в настоящее время в судебной и кадровой практике толкуется ограничительно как однократное грубое нарушение правил охраны труда, когда достаточно увечья или смерти *хотя бы одного другого работника, а не других работников (двух и более)*.

Ряд оснований расторжения трудового договора, включенных объединенным законопроектом в ст. 42 ТК, носят не общий, а специальный характер, то есть это дополнительные основания, которые *следует включать не в ст. 42, а в ст. 47 ТК, а те, что рассчитаны на государственных служащих (п. 9 и 10) – в Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь»:*

«сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

8) причинения в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

9) неоднократного (два раза и более в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

10) незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

11) неоднократного (два раза и более в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

12) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

13) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.».

Вышеуказанные виновные действия могут совершаться не любым работником, а лишь отдельными категориями работников, которые следовало бы конкретизировать, а сами основания необходимо перенести в ст. 47 ТК.

Спорная норма в отношении дистанционных работников

Отмечая в целом реальную потребность в новой главе 25¹ «Особенности регулирования

труда работников, осуществляющих дистанционную работу», к сожалению, в ст. 307² вкралось непродуманное правило о том, что заключение трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника.

Остается только догадываться, как будет обеспе-

чено личное присутствие дистанционного работника в том случае, если он, например, работает из-за границы (для дистанционных работников, в том числе IT-специалистов, работников сферы образования, это является общемировой практикой). Какой смысл имеет личное присутствие работника, если заключить трудовой договор с ним можно вначале через обмен письмами посредством сети Интернет, а затем путем подписания оригинала трудового договора, пересылаемого по почте? Очевидно, эту норму надо скорректировать.

...
Остается только догадываться, как будет обеспечено личное присутствие дистанционного работника в том случае, если он, например, работает из-за границы (для дистанционных работников, в том числе IT-специалистов, работников сферы образования, это является общемировой практикой).

Недоработки в части материальной ответственности работников

Предлагаемые объединенным законопроектом корректировки в ст. 400, 405, 406 и 408 ТК, хотя и устраняют ряд пробелов и коллизий в институте материально ответственности, но далеко не все.

В качестве назревших и все еще нерешенных вопросов, требующих своего законодательного устранения, укажем следующие моменты:

во-первых, белорусскому законодателю стоит вернуться к концепции общего правила об ограниченной материальной ответственности путем изменения ст. 402 ТК, как это реализовано в трудовом законодательстве Армении, Казахстана, Кыргызстана и России (Беларусь из пяти государств – членов ЕАЭС остается единственным исключением, где действует общее правило о полной материальной ответственности работника) [4, с. 398];

во-вторых, правила наступления полной материальной ответственности должны быть едины как

для работников, принимаемых по контрактам, так и на основании иных трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок и срочных трудовых договоров, как это правильно обосновывает Федерация профсоюзов Беларуси, чтобы исключить дискриминацию первых;

в-третьих, из ст. 404 ТК следует исключить п. 6, который предусматривает не основание полной материальной ответственности, а случай гражданско-правовой ответственности (деликт), которая наступает по нормам Гражданского кодекса Республики Беларусь.

В заключение статьи выразим надежду, что депутаты Палаты представителей и члены Совета Республики Национального Собрания Республики Беларусь внимательно проработают объединенный законопроект, устранив из него некоторые одиозные нормы, существенно снижающие уровень гарантий трудовых прав работников, а также очевидные логические ошибки, нестыковки и противоречия.

Список цитированных источников

1. Томашевский, К. Л. Нововведения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, планируемые на 2018 год (независимая экспертная оценка) / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2017. – № 3. – С. 19–24; № 4. – С. 11–15.
2. Черноуцкая, Н. Поправки в Трудовой кодекс: от увольнения топ-менеджера до дистанционной работы [Электронный ресурс] / Н. Черноуцкая // Экономическая газета. – Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/popravki-v-trudovoj-kodeks>. – Дата доступа: 30.03.2018.
3. Томашевский, К. Л. Определение трудового отношения: от доктринальных разработок к легальному закреплению в государствах – членах ЕАЭС / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 3–6.
4. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк [и др.]; под общ. ред. М .В. Лушниковой, К. С. Раманкулова и К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017. – 494 с. (автор гл. 5 разд. V – д-р юрид. наук Г. В. Хныкин).

О. С. Курылёва, кандидат юридических наук, доцент

Е. В. Мотина, кандидат юридических наук, доцент

Т. М. Петоченко, кандидат юридических наук, доцент

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Введение

Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь доработан и подготовлен к первому чтению проект закона «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь» (далее – Проект). В него включены нормы проекта закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений», а также нормы проекта закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь».

Наряду с корректировками Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), отражающими назревшие изменения, объединенный Проект содержит нормы, принятие которых может повлечь отрицательные последствия для регулирования трудовых отношений и экономики Республики Беларусь в целом.

Полагаем, что подходы, избранные разработчиками законопроекта, нуждаются в корректировке. Такие выводы основаны на следующем.

1. Изменение системообразующих понятий ТК (п. 1, 8, 15, 16, 17, 19, 20 и другие ст. 2 Проекта)

В Проекте изменяются системообразующие понятия ТК «трудовая функция» и «трудовой договор» и соответственно меняются другие нормы, содержание которых определяется этими понятиями (абз. 4 ст. 1, ч. 3 ст. 19, ч. 1 ст. 30, ч. 2 ст. 34 ТК и др.). Основное изменение состоит в исключении такой характеристики трудовой функции, как «специальность», из данного понятия, опре-

деления трудового договора и других норм. Обоснование Постоянной комиссии по труду и социальным вопросам Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь (далее – Комиссия) данного изменения заключается в следующем: «...Применение понятия “специальность” характерно только для сферы образования. В сфере трудовых отношений используется понятие “квалификация”, которое одновременно включает в себя указание специальности, по которой получено образование». Комиссия указывает, что понятие «квалификация» в Проекте позволяет подтверждать квалификацию результатами неформального обучения. Указывается также, что п. 4, 5 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД), утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1, предусматривают возможность установления наименования должностей служащих с указанием специальности, например, врач-педиатр и др. «Соответственно при необходимости наниматель может предусмотреть в штатном расписании наименование должности служащего с указанием специальности...» (материалы Постоянной комиссии Палаты представителей по труду и социальным вопросам по результатам рассмотрения рекомендаций секции «Теория и практика инноваций в реализации и защите трудовых и социальных прав» в рамках конференции «Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономическо-

го развития общества» (г. Минск, 20–21 апреля 2018 г.) от 23.05.2018 № 13-04/107; далее – материалы Комиссии).

Обоснования, изложенные Комиссией, не учитывают следующее.

1.1. Понятие «специальность» характерно не только для сферы образования, но и для правоотношений занятости, для трудовых правоотношений и др. В Кодексе Республики Беларусь об образовании предусматривается, что в результате профессионального образования приобретаются знания, умения и навыки, необходимые для выполнения определенного вида трудовой деятельности (по определенной специальности), квалификации. Целью обучения по определенной специальности является применение полученных знаний, умений и навыков на практике, в том числе в рамках трудового договора. Это подход принят

не только в Республике Беларусь, но и в странах ближнего зарубежья с учетом процессов интеграции. В частности, в трудовых кодексах государств – членов Евразийского экономического со-

юза (далее – ЕАЭС) и Содружества Независимых Государств трудовая функция определяется в основном с помощью одинаковых критериев: профессии, специальности, квалификации, должности (ст. 1, 19 ТК Республики Беларусь, ст. 27 ТК Республики Казахстан, ст. 54 ТК Кыргызской Республики, ст. 15, 57 ТК Российской Федерации, ст. 26 ТК Республики Таджикистан, ст. 73 ТК Республики Узбекистан). Такое регулирование предусмотрено в трудовых кодексах, принятых в постсоветский период, и не является случайным. Трудовая функция – это одно из центральных понятий института трудового договора и трудового права в целом. Эффективное правовое регулирование этого необходимого (обязательного) условия трудового договора предполагает на уровне трудовых кодексов закрепление определенных рамок применения способности к труду, к числу которых относится и специальность. Понятие «квалификация» также является характеристикой трудовой функции, но не включает в себя специальность.

Значение этих понятий различно, что следует не только из словоупотребления и толкования, но и из ТК Республики Беларусь и ТК других государств – членов ЕАЭС. Во всех кодексах значение этих понятий различно. Отметим, что и определение квалификации в Проекте, на которое ссылается Комиссия, не дает оснований для другого вывода. Действующее и предложенное в Проекте определение квалификации не препятствует ее подтверждению результатами неформального обучения. Однако это не имеет отношения к исключению специальности из понятия трудовой функции, трудового договора и других норм ТК. Не является обоснованием для такого исключения ссылка на п. 4, 5 Общих положений ЕКСД. Последний является техническим нормативным правовым актом, который должен соответствовать

ТК и не заменяет его. В п. 4 Общих положений ЕКСД предусматривается, что может отражать наименование должности. Пункт 5 Общих положений посвящен квалификационным характеристикам производных должностей служащих. Указанные пункты

■■■■

Вариант, предложенный Проектом, позволяет не конкретизировать трудовую функцию, что будет иметь отрицательные последствия на практике и разрушит концепцию ТК.

■■■■

не имеют отношения к исключению специальности из ТК. Довод комиссии о праве нанимателя предусмотреть в штатном расписании наименование должности служащего с указанием специальности не устранил отрицательных последствий данных изменений. Право и обязанность при их реализации влекут разные правовые последствия. При таком подходе право на указание в трудовом договоре специальности нужно предоставлять работнику. Кроме того, специальность характеризует трудовую функцию как служащего, так и рабочего, сужая профессию (род трудовой деятельности) путем указания на специальность (вид трудовой деятельности). Действующая норма ТК закрепляет модель, при которой конкретизация трудовой деятельности происходит путем указания на специальность, виды работ по которой закрепляют тарифно-квалификационные нормативные акты (Единые тарифно-квалификационные справочники рабочих, ЕКСД и др.). Вариант, предложенный Проектом, позволяет не

ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО

конкретизировать трудовую функцию, что будет иметь отрицательные последствия на практике и разрушит концепцию ТК. Обоснований для таких кардинальных изменений не имеется.

1.2. Действующие нормы предусматривают, что специальность и квалификация являются предметом трудового договора наряду с профессией и должностью (абз. 4 ст. 1, п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК). Соответственно изменение любой из этих характеристик трудовой функции, в том числе специальности, в соответствии с действующими нормами является переводом на другую работу (ч. 1 ст. 30 ТК). Действующие нормы ТК в основном соответствуют принципам свободы труда и трудового договора, запрета принудительного труда, определенности трудовой функции (ст. 41 Конституции Беларуси, ст. 1, 19, 24, 30 и др. ТК).

В случае принятия вышеуказанных предложений Проекта изменения затронут всех работающих по найму и позволят изменять специальность без согласия работника, что приведет к нарушению основополагающего права – права на труд, принципов трудового права, общепризнанных принципов международного права, норм международных договоров, обязательных для Республики Беларусь.

Нормы национального законодательства закрепляют принцип свободы труда и запрет принудительного труда в ст. 41 Конституции Беларуси, ст. 13 ТК. Эти принципы развиваются в нормах, предусматривающих свободу сторон в определении условий трудового договора, в том числе специальности. Конституционные нормы, гарантирующие гражданам право на труд, обучение новым специальностям и повышение квалификации в случае незанятости лица по не зависящим от него причинам (ст. 41), также связаны с норма-

ми трудового права, предусматривающими такую характеристику трудовой функции, как специальность. Вышеуказанные изменения Проекта приведут к несогласованности данных норм, несоответствию норм ТК (ч. 1 ст. 1, п. 3 ст. 19, ч. 1 ст. 30) принципам международного и национального трудового права. Определение трудового догово-

Определение трудового договора, из которого исключено указание на специальность, создаст возможность привлечения к труду, который работник свободно не выбирает и на который свободно не соглашается.

ра, из которого исключено указание на специальность, создаст возможность привлечения к труду, который работник свободно не выбирает и на который свободно не соглашается. Стабильные характеристики трудовой функции связаны с изменением условий трудового договора, нормами труда, его сложностью, размерами оплаты, охраной труда и т. д. Это сквозное понятие, изменение которого затронет применение норм основных институтов трудового права, которые не согласованы (кроме изменения существен-

В случае принятия Проекта трансформация специальности будет осуществляться в режиме изменения существенных условий труда, т.е. без реального согласия работника и с возможностью его увольнения в случае отказа от таких изменений. Предложенный в Проекте вариант будет иметь долгосрочные отрицательные последствия для концепции ТК в целом.

ных условий труда) с предлагаемыми изменениями. В случае принятия Проекта трансформация специальности будет осуществляться в режиме изменения существенных условий труда, т. е. без реального согласия работника и с возможностью его увольнения в случае отказа от таких изменений. Предложенный в Проекте вариант будет иметь долгосрочные отрицательные последствия для концепции ТК в целом.

2. Изменение оснований прекращения трудового договора и их нормативной классификации (п. 28 Проекта)

2.1. В п. 28 Проекта предложено п. 7 ст. 42 ТК изложить в новой редакции, объединив в одном основании расторжения трудового договора по инициативе нанимателя несколько юридических фактов, которые в настоящее время являются самостоятельными основаниями увольнения по инициативе нанимателя согласно п. 5, 7, 8, 9 ст. 42 ТК. Такой подход является непродуктивным, не

ственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь»), не отличается от других оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя признаками, которые препятствовали бы работнику продолжить выполнение трудовой функции до окончания двухнедельного срока предупреждения профсоюза, т. е. объективных причин для исключения уведомления за две недели об увольнении по данному основанию нет. Таким образом, считаем, что позиция законодателя должна быть последовательной и единообразной для всех дисциплинарных оснований увольнения.

4. Изменение принципов ответственности в трудовом праве и принципов охраны заработной платы (п. 99, 61, 159 Проекта)

В п. 99 Проекта предлагается часть первую статьи 198 изложить в следующей редакции:

«За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев;
- 4) увольнение (пункты 6–13 статьи 42, пункты 1², 5¹ и 8 статьи 47)».

Таким образом, проектом в ст. 198 ТК вводится новая мера дисциплинарного взыскания (в действующем ТК предусмотрено три меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение). Наниматель получит право применять к работникам за совершение дисциплинарного проступка в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев. Для мер дисциплинарного взыскания в трудовом праве не характерен возмездный характер. Кроме того, формулировка «дополнительные выплаты

стимулирующего характера» носит абстрактный характер: нет легального исчерпывающего перечня такого рода выплат и указания на источник выплат (расходы, включаемые в себестоимость; прибыль). Такой подход недопустим в отношении мер дисциплинарных взысканий, которые должны иметь строго определенный характер. Это предположение может вызвать разночтения и, как следствие, нарушение трудовых прав работников. В ТК уже закреплена возможность нанимателя применять к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, такую меру воздействия, как лишение премии (которая относится к дополнительным выплатам стимулирующего характера) (ч. 4 ст. 198 ТК). Таким образом, в предлагаемом варианте работника могут дважды лишиться премии. Тем самым нарушается одно из главных правил привлечения работников к дисциплинарной ответственности: за каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 3 ст. 199 ТК).

В п. 61 и 159 Проекта предлагается внести изменения в статьи 107 и 408 ТК: слова «работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка» заменить словами «работником в размере до трех его среднемесячных заработных плат».

В соответствии с ч. 1 ст. 107 ТК удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя, в том числе при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка (ч. 1 ст. 408 ТК).

Изменяя трудовое законодательство в части регулирования вопросов материальной ответственности, следует учитывать, что в настоящее время возрастает потребность не только в защите имущества нанимателя, но и в охране заработной

Изменяя трудовое законодательство в части регулирования вопросов материальной ответственности, следует учитывать, что в настоящее время возрастает потребность не только в защите имущества нанимателя, но и в охране заработной

платы работника от необоснованных и чрезмерных удержаний. При этом следует руководствоваться фундаментальными положениями института юридической ответственности и современными подходами, учитывающими фактическое неравенство сторон трудового договора. Ограничение размеров взыскания *одним среднемесячным заработком* в досудебном порядке связано с принципом охраны заработной платы в трудовых отношениях, а также является гарантией обоснованности производимых удержаний со стороны нанимателя. Увеличение взыскиваемого ущерба до размера трех среднемесячных заработных плат существенно снижает уровень правовых гарантий работников и может привести к злоупотреблениям со стороны нанимателей.

5. Концепция определения индивидуальных трудовых споров (п. 110 Проекта)

В п. 110 Проекта предложено статью 233 ТК изложить в следующей редакции:

«Статья 233. Понятие индивидуального трудового спора. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных нормативных правовых актов, соблюдения условий трудового договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- 1) *комиссиями по трудовым спорам;*
- 2) *судами.*

Необходимость в легальной дефиниции «трудовой спор» и его разновидности «индивидуальный трудовой спор» давно назрела. Вместе с тем предложенное определение имеет существенные недостатки: оно сужает понятие «трудовой спор» и противоречит действующему трудовому и гражданско-процессуальному законодательству в части определения порядка урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Ключевыми элементами в определении индивидуального трудового спора являются его стороны и предмет. Индивидуальный трудовой спор может возникнуть не только из трудовых правоотношений, где сторонами являются наниматель и работник, но и из отношений, тесно связанных с

трудовыми (предшествующих или вытекающих из трудовых). Таким образом, одной из сторон спора всегда выступает *наниматель*, а вот на другой стороне может выступать не только работник, но и лицо, которое еще не является работником (*кандидат на рабочее место*) или уже не является работником (*бывший (уволенный) работник*). Подтверждением тому служат нормы ст. 241 ТК: непосредственно в суде рассматриваются в том числе трудовые споры по заявлениям о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения (п. 3 ч. 2); об отказе в заключении трудового договора (ч. 3).

Предметом трудового спора могут стать не только вопросы по поводу «применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных нормативных правовых актов, соблюдения условий трудового договора» (*споры о праве*), но и по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке по соглашению между работником и нанимателем (*споры об интересе*, например, установление неполного рабочего времени, замена части трудового отпуска денежной компенсацией и др.).

Предлагаем для легального закрепления дефиниции «индивидуальный трудовой спор» использовать следующее определение: «Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (либо кандидатом на рабочее место, либо лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с нанимателем) по вопросам применения трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных правовых актов, трудового договора, а также по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке».

Соответственно статью 233 ТК предлагаем изложить в следующей редакции:

«Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (либо кандидатом на рабочее место, либо лицом ранее состоявшим в трудовых отношениях с нанимателем) по вопросам применения трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных правовых актов, трудового договора, а также по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных правовых актов, трудового договора рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) судами».

6. Освобождение работника от судебных расходов (п. 114 Проекта)

Действующая норма ч. 4 ст. 241 ТК предусматривает полное освобождение работника от уплаты судебных расходов. В Проекте предложено ч. 4 ст. 241 ТК дополнить словами «в доход государства». Обоснование изменения: согласование с нормами Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК), что отмечается в материалах Комиссии. Данное изменение будет иметь отрицательные последствия для обеспечения судебной защиты прав работников и не обусловлено согласованием с нормами ГПК ввиду следующего. Норма ч. 4 ст. 241 ТК предусматривает специальную гарантию, которая действует на протяжении длительного времени, включая КЗоТ БССР 1972 года. Нормы ГПК, регулирующие уплату судебных расходов, распределение их между сторонами (ст. 135 и др.), также действуют очень давно. Необходимости изменения специальной гарантии ТК в соответствии с ГПК на протяжении действия данных норм не было, поскольку они регулируют разные вопросы. Норма ст. 135 ГПК ставит распределение судебных расходов между сторонами в зависимости от результатов рассмотрения дела и не регулирует освобождение от уплаты судебных расходов. Поскольку специальная гарантия ТК полностью освобождает работника от уплаты судебных расходов, то и по итогам рассмотрения дела работник, которому в иске отказано полностью или частично не должен возмещать другой стороне (нанимателю), понесенные ею расходы. Именно такие подходы закреплены в Российской Федерации, в том числе в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 13.10.2009 № 1320-О-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы ООО «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод ст. 393 ТК РФ. Вариант, предложенный Проектом, приведет к тому, что работник, проигравший процесс, должен будет возмещать нанимателю понесенные последним судебные рас-

ходы. Обязанностью социального государства является обеспечение надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении. Необходимо учитывать не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от нанимателя (в распоряжении которого находится основной массив доказательств по делу). В связи с этим действующая редакция ч. 4 ст. 241 ТК является процессуальной гарантией защиты трудовых прав работников при рассмотрении трудовых споров в суде, без предоставления которой возможность реализации работником-истцом его процессуальных прав и как следствие – права на справедливое рассмотрение спора судом, останется необеспеченной. В силу вышеизложенного предлагаем сохранить действующую редакцию ч. 4 ст. 241 ТК.

7. Изменение существенных условий труда (п. 17 Проекта)

В Проекте предлагается отнести к изменению существенных условий труда «предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору на неопределенный срок». Заключение контракта не является условием труда – это есть процесс согласования воли сторон трудового договора. Срок трудового договора является обязательным условием для срочных трудовых договоров (п. 5 ч. 2 ст. 19 ТК), т. е. срок трудового договора – это договорное условие, согласуемое сторонами. В Проекте уравниваются «условия труда» и «условия договора», что ошибочно. Следовательно, данное положение Проекта породит противоречие между двумя различными понятиями отрасли трудового права – «условия договора» и «условия труда», создаст коллизию норм п. 5 ч. 2 ст. 19 ТК и ст. 32 ТК.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда следует его увольнение, поэтому работнику предоставлено право принять соответствующее решение в течение месяца (ст. 32 ТК). Продолжительность данного срока определена исходя из нескольких существенных положений: обеспечить возможность защиты прав работников в случае незаконного изменения условий труда, гарантировать стабильность трудового правоотношения, не допустить повышения уровня безработицы.

В связи с этим считаем важным отказаться от сокращения срока предупреждения об изменении существенных условий труда до семи дней.

Сокращение указанного срока недопустимо в силу того, что это сделает невозможным оспаривание незаконного изменения существенных условий труда в комиссии по трудовым спорам, поскольку согласно ст. 237 ТК комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок, а в семидневный срок работник не успевает оспорить

незаконное изменение существенных условий труда. Таким образом, работник вынужден обращаться в суд за защитой нарушенного права, но уже оспаривая сам факт незаконного увольнения, а не его причину – изменение существенных условий труда. Данное обстоятельство также влечет увеличение нагрузки на судебную систему, что не отвечает целям проводимой государственной политики в этой сфере.

Следует учитывать, что изменение существенных условий труда используется нанимателями и как способ понуждения работника к прекращению трудового договора ввиду сокращения рабочего времени и снижения заработной платы. При этом увольнение происходит не по инициативе нанимателя. Следовательно, гарантийные выплаты в повышенном размере также не производятся, что затрудняет как последующий поиск работы, так и уровень социальных гарантий, предусмотренных ТК в случае высвобождения работников.

Месячный срок уведомления позволяет работнику принять меры для решения вопроса о новом трудоустройстве. Сокращение данного срока со-

здаст предпосылки для увеличения уровня безработицы. Для сравнения отметим, что у государств – наших партнеров по ЕАЭС эти сроки значительно превышают предлагаемый семидневный срок. Например, в России в восемь раз (в Российской Федерации аналогичный срок составляет два месяца согласно ч. 2 ст. 74 ТК России).

Таким образом, можно прогнозировать, что сокращение срока предупреждения в связи с изменением существенных условий труда снизит требования к условиям труда, уровень трудовых гарантий, воспрепятствует осуществлению защиты трудовых прав работников.

Следует учитывать, что изменение существенных условий труда используется нанимателями и как способ понуждения работника к прекращению трудового договора ввиду сокращения рабочего времени и снижения заработной платы.

системообразующие понятия (трудовой договор, трудовая функция, перевод, изменение существенных условий труда и др.), сужают сферу

Месячный срок уведомления позволяет работнику принять меры для решения вопроса о новом трудоустройстве. Сокращение данного срока создаст предпосылки для увеличения уровня безработицы. Для сравнения отметим, что у государств – наших партнеров по ЕАЭС эти сроки значительно превышают предлагаемый семидневный срок.

В случае принятия предлагаемых изменений возникнет ряд дефектов трудового права, будет нарушен баланс социальной и производственной функций трудового права, публично- и частноправовых начал регулирования отношений в сфере наемного труда.

Заключение

Вышеуказанные предложения Проекта являются кардинальными изменениями всего Трудового кодекса, поскольку затрагивают договорного регулирования трудовых отношений. Предлагаемые изменения не согласованы с нормированием труда, его оплатой, охраной и другими нормами трудового права, с законодательством о занятости, об образовании, с ТК других государств – членов ЕАЭС, нарушают основополагающие принципы трудового права (свободу труда, свободу трудового договора, принципы социального партнерства).

С. И. Котова, юрист «КСК-Экспорт»

УДК 349.2 + 349.3

КОНЦЕПЦИЯ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ АВТОМАТИЗАЦИИ ТРУДА И РЕНТНОГО КАПИТАЛИЗМА: БЕЗУСЛОВНЫЙ ОСНОВНОЙ ДОХОД

Аннотация

Автоматизация труда и рентный капитализм рассматриваются в статье как социальные риски в условиях современности. В качестве основы новой Концепции инклюзивной трудовой занятости выдвигается посткейнсианская теория регулирования социально-экономических отношений в целях защиты населения от последствий социальных рисков. Одной из мер, предусмотренных в Концепции, является обеспечение реализации права на достойный уровень жизни. Безусловный основной доход выступает как один из основополагающих элементов этой Концепции, направленных на удовлетворение базовых потребностей населения и положительную динамику рынка труда за счет формирования инклюзивной занятости.

Ключевые слова: безусловный основной доход, достойный уровень жизни, социально-экономические отношения, рынок труда, социальные риски, автоматизация труда, рентный капитализм.

Введение

В настоящее время все большее распространение получают нестандартные формы занятости, в том числе нетипичные трудовые отношения. К их субъектам относятся прежде всего работники GIG-экономики: *crowdworkers*, работники *work-on-demand via apps*, работники *zero-hours-contracts*. Такие формы все чаще характеризуются как неустойчивые, поскольку возникают трудности адаптации правового регулирования общественных отношений с учетом динамики развития этих форм занятости. Наряду с этим по-прежнему нуждаются в определенной социальной защите такие категории людей, как молодежь, беженцы, внутренне перемещенные лица, заемные работники и др.

Кроме того, некоторые экономисты и социологи характеризуют тип современной экономики как *рентный капитализм*, где глобальная трансформация всей экономической системы продиктована построением глобального рынка. Поскольку эта глобальная трансформация продолжается, ряд авторов отмечает, что общество вступило в эпоху особого вида капитализма. Исследователи показывают, что негативными последствиями этих процессов является увеличение неравенства

в обществе, где доход растет у монополистов-собственников. При этом доля трудового дохода населения в совокупном общественном доходе падает.

Положение о предоставлении прав и гарантий незащищенным социальным группам на рынке труда может быть ядром новой Концепции социально-экономического развития, направленной на формирование эффективной трудовой занятости как важнейшего условия положительного экономического развития и достойного уровня жизни людей.

Основная часть

Обозначенные выше процессы в совокупности явили собой **социальные риски**, для которых характерно наличие имущественных последствий (неравенство в доходах) и заинтересованность общества в смягчении и преодолении этих последствий. Динамика социальных рисков обусловлена развитием социально-экономических отношений, которое связано с определенными изменениями, в том числе глобальными.

В условиях современности на первый план выходят *экономические* и *технологические* социальные риски.

Технологические риски. Научно-технический прогресс

Динамика социальных рисков в последнее время во многом обусловлена научно-техническим прогрессом. Он определяет *технологические риски*. Так, рынок труда трансформируется под воздействием цифровых платформ, которые используют мобильные приложения для проведения транзакций. При этом крупные компании забирают примерно 20 % и более от каждой проведенной с помощью их платформы транзакции, привлекая рабочую силу через цифровую платформу.

Таким образом, технологические социальные риски во многом обуславливают появление нестандартных трудовых правоотношений и нетипичных форм занятости.

Однако возможно ли, что факт этого прогресса продемонстрирует также вытеснение человека из высококвалифицированной сферы труда в ближайшем будущем?

Кроме того, отмечается, что страны с развитой экономикой более подвержены автоматизации, чем развивающиеся, о чем свидетельствуют более высокие ставки заработной платы в них и, следовательно, экономические стимулы для автоматизации.

Исходя из доклада агентства McKensey, опубликованного *McKinsey Global Institute (MGI)* – аналитическим центром частного сектора и подразделением McKinsey по вопросам бизнеса и экономики, к 2030 году на рынке труда высвободится примерно от 75 до 375 млн рабочих мест (в среднем это примерно 14 % от глобальной рабочей силы) [1].

Именно такое количество людей будет нуждаться в социальной и экономической защите и, возможно, в профессиональном переобучении. Кроме того, всем остальным занятым трудовой деятельностью также необходимо будет адаптироваться и учиться.

В то же время некоторые исследователи данной проблемы отмечают, что автоматизация, напротив, породит новые рабочие места на рынке труда. Они будут связаны с творческой интеллектуальной деятельностью.

Экономические риски. Рентный капитализм

Говоря о причинах возникновения рентного капитализма, можно указать на разные процессы.

Так, некоторые исследователи отмечают окончание периода контроля за движением капитала в Бреттон-Вудсе в 1973 г., которое создало современную систему глобализации на свободном рынке. В связи с этим внутренняя политика некоторых стран в тот период усилила влияние рынка на социальную жизнь. Стали проявляться дерегулирование на рынках продуктов и труда, ограничения на деятельность профсоюзов и т. д.

Таким образом, регулирование рынка труда в эпоху действия принципа *laissez-faire, laissez-passer* было обусловлено тем, что государство не вмешивалось в свободную деятельность граждан в сфере экономики, пока та в рыночной форме проникала во все формы общественной жизни. Претворяя в жизнь политику неолиберальных экономистов, пришедших на смену последователям кейнсианства, некоторые страны стали сокращать налоги и социальные расходы в целях стимуляции экономического роста. Отмечается, что результатом таких мер явилась дифференциация доходов населения при развитой инфраструктуре для жизнедеятельности транснациональных корпораций. При этом вопрос о должном учете интересов рабочей силы оставался открытым. В совокупности это привело к изменению системы распределения доходов. Кроме того, ряд авторов считает, что устранение торговых барьеров в 1990-х годах усугубило ситуацию.

Ранее указанные выше явления обозначали как следствие суперкапитализма (или гиперкапитализма). Однако в настоящее время этот процесс отличают некоторые особенности, отталкиваясь от которых, ряд исследователей определяет современный социально-экономический уклад как рентный капитализм.

Как мы знаем, *совокупный общественный доход* – это результат общественного производства, который состоит из заработной платы (как платеж за труд) и процентов (как доход от капитала). При *капитализме* существенная доля доходов приходится именно на доход от *капитала* (дивиденды с акционерного капитала, купонные выплаты по облигациям, рентный доход и т. д.), в противовес *доходу от труда* (зарплаты) [2, с.77]. При *рентном капитализме* соответственно эта доля еще более сужается в сторону доходов от ренты. Но ренты особого, современного типа. *Рента* как *экономическая категория* (от латинского *reditta* – «возвращенная») – это один из видов дохода, который является постоянным и регулярным,

и получается в ходе пользования каким-либо активом: имуществом, землей или капиталом.

Стоит отметить, что деньги как капитал могут быть институционализированы в форму прав собственности. Так, по данным некоторых аналитиков, после подписания в 1995 году Соглашения TRIPS (Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности), входящего в пакет документов по созданию ВТО, ежегодное количество поданных на регистрацию патентов значительно возросло, что привело к сокращению доли труда в доходах.

Таким образом, исходя из особенностей, на которые указывают отмеченные выше авторы, можно заключить, что *рентный капитализм* – это такой тип экономической системы, при котором возможность получения доли в растущем доходе обусловлена социальной структурой общества, определенной положением человека на рынке труда.

БОД и другие элементы Концепции инклюзивной трудовой занятости

Джон Мейнард Кейнс в своей центральной работе «Общая теория занятости, процента и денег» выводит на передний план такие категории, как *доход и занятость* [2, с. 628; 3]. Из чего складывается доход, мы рассмотрели выше. На уровень же трудовой занятости влияет *спрос*. Однако в условиях *рентного* капитализма потребительские способности населения понижаются, поэтому теория Кейнса, предусматривающая обеспечение потребительских способностей населения за счет перераспределения общественного дохода, вновь становится актуальной в условиях современности. Последователи *посткейнсианства* (Дж. В. Робинсон, Н. Калдор, П. Сраффа и др.) опираются на социально-экономическую модель, направленную на снижение неравенства, которое отражается коэффициентом Джинни, путем построения и сочетания таких элементов, как 1) *новая система перераспределения общественного дохода* и 2) *гарантии трудовой занятости*.

Рассматривая первый элемент указанной выше модели, стоит отметить, что одной из животрепещущих тем в последнее время для специалистов в сфере права, экономики и социологии является возможность введения *безусловного основного дохода*. Одной из социальных и экономических гарантий, в которой нуждается каждый член обще-

ства, по мнению некоторых исследователей, могло бы послужить создание активно подвергшейся обсуждению в мировом сообществе *новой системы распределения доходов* – на основе введения безусловного основного дохода (БОД) по принципу гражданства в рамках социально-обеспечительных отношений.

Актуальность вопроса о новой схеме распределения общественного дохода связана с возможностью предоставления гарантий достойного уровня жизни.

Анализируя положение статей 22 и 25 Всеобщей декларации прав человека, принятой на Генеральной ассамблее ООН 10.12.1948 [4], мы допускаем, что в указанных статьях предусматриваются и разделяются две формы социального обеспечения: абсолютная и относительная. Наряду с этим обозначается необходимость обеспечения достойного уровня жизни людей.

В связи с этим представляется целесообразным закрепление определения понятия достойного уровня жизни на уровне национальных законодательств. Кроме того, представляется необходимым законодательное закрепление *права на достойный уровень жизни*, не ограничивая его при этом лишь правом на социальные пособия, компенсации, социальное обслуживание, медицинскую помощь и правом на предоставление льгот.

Следует понимать, что право на достойный уровень жизни обеспечивается *гарантиями занятости* на рынке труда. Гарантии занятости реализовываются в условиях, когда удовлетворены базовые потребности и обеспечены потребительские способности. Тогда, например, следующим этапом выступает свободная реализация профессионального и творческого потенциала, поэтому чрезвычайно важным становится предоставление безусловного дохода в целях удовлетворения потребностей населения, гарантированности достойного уровня жизни и формирования инклюзивной занятости.

Таким образом, право на доход по принципу гражданства вытекает из права на достойный уровень жизни каждого члена общества. И если абсолютные социально-обеспечительные правоотношения, где для каждого члена общества предусмотрено социальное обеспечение в виде безусловного основного дохода, могут выступать гарантом обеспечения достойного уровня жизни,

то тогда безусловный основной доход выступает *формой* социального обеспечения.

Введение такой формы социального обеспечения в практическую жизнь будет означать необходимость легального закрепления единого (абсолютного) социально-обеспечительного правоотношения на национальном уровне, под которым предлагается понимать не абстрактное правоотношение [5], а урегулированное нормами права отношение по поводу предоставления гарантирующего достойный уровень жизни социального обеспечения государством в лице его представительных органов каждому члену общества по принципу гражданства.

Если отталкиваться от принципа всеобщности социального обеспечения каждого как члена общества и от принципа гарантированности социального обеспечения, то представляется целесообразным в таком случае легально определять единое социально-обеспечительное отношение по предоставлению БОД как возникающее на основе юридических фактов отношение между государством и гражданином по поводу предоставления социального обеспечения на основе распределения общественного дохода внутри населения, где государство обязано перераспределить доход и предоставить социальное обеспечение каждому гражданину.

Предполагается, что введение в действие такого механизма, как БОД, будет способствовать реализации экономической функции социального обеспечения (распределение части ВВП среди населения) и социально-реабилитационной его функции, а также принципа социальной справедливости.

Говоря о втором элементе Концепции, гарантии трудовой занятости, следует отметить необходимость легального закрепления *права на трудоустройство*. «Работники» цифровых платформ, работники, высвобождающиеся в виду автоматизации труда, индивидуальные предприниматели, которые фактически состоят в трудовых отношениях с работодателем, – открытый перечень лиц, нуждающихся в защите. Предстоит учитывать специфику каждой категории работников, разрабатывая систему гарантий по реализации права на трудоустройство. Так, определяя различия между «работниками» цифровых платформ и

«подрядчиками» цифровых платформ, предлагается фокусироваться на контроле производительности труда и «вовлечении» платформы в базовую услугу. Считается, что такие критерии указывают как на личное подчинение, так и на экономическую зависимость [6].

Возможно, что эти составляющие Концепции могут быть дополнены третьим элементом – *правом на представительство на рынке труда*. Допустимо ли, чтобы реализация права на представительство в сфере трудовых отношений в скором будущем была осуществлена посредством цифровых профсоюзов (*e-union*), например с использованием технологии распределенного хранения данных *блокчейн*? Позволит ли применение достижений цифровых технологий обеспечить гарантированность коллективного голоса различных социальных групп на рынке труда?

Заключение

Если учитывать современные подходы, согласно которым доход прекариата неуклонно падает, поскольку доля труда в совокупном общественном доходе сокращается и увеличивающийся доход от ренты ему недоступен, а автоматизация труда нарастает, целесообразно ставить вопрос относительно формирования тех векторов, по которым будут развиваться социально-экономические отношения в современном обществе. Под воздействием социальных рисков происходит прекаризация рынка труда, которая приводит к формированию в социальной структуре общества прекариата – совокупности групп людей с незащищенной трудовой занятостью и негарантированным заработком.

Представляется, что правовая защита социальных групп на рынке труда может быть рассмотрена с учетом обоснования концепции инклюзивной занятости как важнейшего фактора социально-экономических отношений. Безусловный основной доход как элемент этой концепции рассматривается в качестве формы социального обеспечения, направленной на защиту от экономических и технологических социальных рисков. Удовлетворяя базовые потребности, он позволяет людям гарантированно получить долю в ВВП и подняться вверх по социальному лифту в рамках социального государства.

Список цитированных источников

1. What the future of work will mean for jobs, skills, and wages / J. Manyika, S. Lund and others [Electronic resource] // Access mode: <https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>. – Access date: 01.05.2018.
2. Блауг, М. Экономическая мысль в ретроспективе : пер. с англ. / М. Блауг, 4-е изд. – М. : Дело Лтд, 1994. – 720 с.
3. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Экономика, 1978. – 157 с.
4. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена Генер. Ассамблеей ООН, 10 дек. 1948 г. / Ассоц. содействия ООН – СССР. – М. : Плакат, 1989. – 8 с.
5. Андреев, В. С. Право социального обеспечения в СССР / В. С. Андреев. – М. : Юрид. лит., 1987. – 352 с.

Summary

Labour automation and Rentier capitalism are considered in the proposed article as the main social risks in today's conditions. Post-Keynesian theory of regulating social and economic relations is put forward to protect social groups from social risks as a basis for a new Concept of inclusive employment. One of the measures envisaged in the Concept is to ensure the realization of the right to a deserving standard of living. Unconditional basic income acts as the main element of this Concept, aimed at satisfying the basic needs of the population and the positive dynamics of the labour market through the formation of inclusive employment.

Key words: unconditional basic income, deserving standard of living, socio-economic relations, labour market, social risks, labour automation, Rentier capitalism.

Статья поступила в редакцию 01.05.2018

ОБЗОР МЕРОПРИЯТИЙ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЕСЕННИЙ ЦИКЛ) 23–27 апреля 2018 г.

В Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 23 по 27 апреля 2018 г. проходила ставшая уже традиционной **Неделя трудового права**, которая включала цикл научных мероприятий: научно-практическую конференцию с международным участием «100 лет борьбы за жизнь и здоровье трудящихся» в режиме видеоконференцсвязи, открытую лекцию адвоката А. Л. Томашевской, VIII Международную научную конференцию студентов и молодых ученых, а также VII Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2018.

Неделя трудового права проводилась при информационной поддержке Национального центра правовой информации, ООО «ЮрСпектр, общественного объединения «Сообщество трудового права».

С 23 по 27 апреля 2018 г. в библиотеке Международного университета «МИТСО» проходила **выставка учебной и научной литературы по трудовому праву**.

24 апреля 2018 г. было проведено первое научное мероприятие в рамках Недели трудового

права – **Научно-практическая конференция с международным участием «100 лет борьбы за жизнь и здоровье трудящихся»** в режиме видеоконференцсвязи, организованная Федерацией профсоюзов Свердловской области в рамках Всемирного дня охраны труда (г. Екатеринбург, Россия). В этой конференции приняли участие **Ирина Алексеевна Комоцкая**, начальник центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук и **Кирилл Леонидович Томашевский**, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент, которые выступили с *совместным докладом на тему «Участие профсоюзов в контроле за соблюдением законодательства об охране труда, расследовании несчастных случаев и социальной защите пострадавших на производстве (опыт Республики Беларусь)»*.

25 апреля 2018 г. состоялась **открытая лекция Алеси Леонидовны Томашевской**, адвоката юридической консультации Фрунзенского района



Кирилл Леонидович Томашевский и Ирина Алексеевна Комоцкая участвуют в научно-практической конференции в формате видеointернетсвязи

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Алеся Леонидовна Томашевская выступает с открытой лекцией

г. Минска Минской городской коллегии адвокатов, на тему «**Особенности участия адвоката по трудовым делам**».

Продолжением Недели трудового права стали проведение 26 и 27 апреля 2018 г. **VIII Международной научной конференции студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом»** и **VII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2018**.

На открытии конференции выступили проректор по научной работе доктор политических наук, кандидат социологических наук **Леонид Семенович Мальцев**, начальник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук **Ирина Алексеевна Козюк**, а также профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский**.

Пленарным заседанием конференции руководила кандидат юридических наук **Ирина Алексеевна Козюк**.

На пленарном заседании были заслушаны шесть научных докладов:

Дарья Сергеевна Мартиновская – доклад «**Внутренний механизм разрешения трудовых споров в группе Всемирного банка**»;

Ирина Олеговна Опанасюк – доклад «**Отдельные вопросы обжалования дисциплинарного взыскания**»;



Ирина Алексеевна Козюк выступает с приветственным словом

Евгения Николаевна Позняк – доклад «**Основания осуществления трудовой деятельности трудящегося-мигранта в законодательстве**»



Дарья Сергеевна Мартиновская на пленарном заседании



Участники круглого стола № 2

института Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

В состав экспертного жюри конкурса входили авторитетные юристы:

Александр Николаевич Длужневский – судья суда Центрального района г. Минска;

Ольга Михайловна Дреко – судья суда Первомайского района г. Минска;

Светлана Васильевна Котова – начальник управления юридической работы главного управления юридической работы и правового обеспечения аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси;

Мария Николаевна Лешкевич – судья суда Фрунзенского района г. Минска;

Виктор Александрович Шаршун – заместитель директора Национального центра правовой информации Республики Беларусь, кандидат юридических наук.

По итогам очных туров в финал вышли две команды, набравшие наибольшее количество баллов – команда Белорусского государственного университета и Международного университета «МИТСО» (г. Минск).

27 апреля 2018 г. состоялся финал конкурса в форме деловой игры – рассмотрение трудового спора в кассационной инстанции. По результатам вынесенного решения и итогам финала **победу**

в конкурсе одержала команда Международного университета «МИТСО» (г. Минск). Следует отметить, что команда нашего университета побеждает в конкурсе второй год подряд.

В состав команды – победителя VII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2018 вошли студенты юридического факультета Международного университета «МИТСО» Алексей Подупейко (4 курс), Антонина Жуковская (3 курс), Никита Шаферов (2 курс).

Тренером команды выступила старший преподаватель кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО» магистр юридических наук **Карина Сергеевна Костевич.**

Второе место заняла команда Белорусского государственного университета, третье место разделили между собой команды Витебского государственного университета имени П. М. Машерова и Могилевского института Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

По итогам конкурса участники были поощрены дипломами и научной литературой от оргкомитета и информационных партнеров, а победителям также был вручен кубок.

Благодарим всех участников Недели трудового права за активную и продуктивную работу!



Команда-победитель с жюри конкурса



Команды полуфиналисты конкурса с членами жюри

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

Поздравляем тренера команды нашего университета старшего преподавателя кафедры трудового и хозяйственного права Карину Сергеевну Костевич и желаем дальнейших побед и удачи!

Справочно. Победителями конкурса в 2012 г. стала команда Белорусского государственного университета, в 2013 г. – команда Международ-

ного университета «МИТСО», в 2014 г. – команда Могилевского государственного университета имени А. А. Кулешова, в 2015 г. – команда Белорусского государственного экономического университета, в 2016 г. – команда Белорусского государственного университета, в 2017 и в 2018 г. – команда Международного университета «МИТСО».

Обзор подготовила научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТiСО Международного университета «МИТСО» **Д. Е. Непогода**

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций

ОБЗОР

II Международного форума «Профсоюзы и «зеленые» рабочие места» (18–20 апреля 2018 г., г. Минск)



Слева направо: Елена Федоровна Довгань, Игорь Григорьевич Старовойтов, Михаил Сергеевич Орда, Андрей Павлович Худык

С 18 по 20 апреля 2018 г. в Минске под эгидой Федерации профсоюзов Беларуси состоялся II Международный форум в целях поддержки и реализации инициатив столетия Международной организации труда и Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, принятой Организацией Объединенных Наций.

Федерация профсоюзов Беларуси активно включилась в работу по продвижению и реализации названных инициатив и Повестки–2030.

В 2017 г. состоялся первый Международный форум «Профсоюзы и будущее сферы труда», который также был посвящен одной из Инициатив МОТ и собрал участников более чем из 30 стран мира. По результатам данного мероприятия был подготовлен реферативный отчет, переданный в Глобальную комиссию по вопросам будущего сферы труда МОТ.

Основной темой нынешнего форума стала Зеленая инициатива МОТ, главной идеей которой является реализация принципов достойного труда

при переходе к экологически чистому пути развития.

В рамках международного форума рассмотрены вопросы устойчивого развития, сохранения и восстановления окружающей среды, эффективности использования природных ресурсов, организации достойных рабочих мест, которые включают безопасные условия, надлежащую заработную плату, стабильную занятость, соблюдение трудовых прав человека, высокий уровень социальной защиты. Обсуждены следующие вопросы:

- накопленный опыт и перспективы создания «зеленых» рабочих мест в различных отраслях экономики;
- модернизация косвенных рабочих мест путем улучшения их качества, повышения уровня энергоэффективности, ресурсосбережения;
- развитие системы социальной защиты работников, повышение благосостояния и качества жизни человека в контексте перехода к «зеленой» экономике;

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

– совершенствование подходов к образованию и профессиональной подготовке, направленных на создание «зеленых» рабочих мест, повышение профессиональной мобильности работников.

Признавая важность и значимость проблем в сфере экологии, природных ресурсов, биологического разнообразия, изменения климата, каждая страна мирового сообщества выбрала свой уникальный путь развития «зеленой» экономики.

В Беларуси принципы «зеленой» экономики нашли практическое отражение в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года.

В стране реализован ряд проектов международной технической помощи, направленных на обеспечение «зеленого» роста, по результатам которых было организовано производство офисной бумаги из вторичных ресурсов, создан комплекс по переработке древесных отходов в биотопливо, получило развитие органическое сельское хозяйство, созданы экологические информационные и образовательные центры, реализованы иные инициативы проекта. Кроме того, в Республике Беларусь налажено производство электробусов, осуществляется разработка электромобилей отечественного образца. В названных сферах созданы новые рабочие места, а также организована возможность дополнительной занятости в сельском хозяйстве, в сфере производства высокоэффективных органических, органоминеральных удобрений и в других отраслях. Обсуждены также молодежные инициативы по развитию «зеленой» экономики совместно с белорусскими студентами и учащимися школ. Были освещены проекты, направленные на поддержание целей устойчивого развития (в том числе по эффективному обращению с отходами, развитию «зеленого» города и т. д.), которые реализует белорусская молодежь.

В рамках международного форума рассмотрен зарубежный опыт развития «зеленой» экономики в таких сферах, как энергоснабжение, транспорт, лесное, сельское и рыбное хозяйство, строительство, обращение с отходами, промышленность (включая обрабатывающую промышленность), защита биологического разнообразия, научные и практикоориентированные исследования и разработки, управление и сфера услуг.

Например, отмечалось, что во многих странах широко стал применяться электротранспорт. На-



Участники пленарного заседания форума

ряду с электробусами и электромобилями начинает развиваться железнодорожный транспорт на солнечной энергии, с водородными топливными элементами. Ведутся разработки по внедрению подвешенного пассажирского скоростного транспорта с компьютерным управлением.

Экологически чистая энергия развивается путем широкого применения альтернативных источников ее выработки, в том числе благодаря строительству гидроэлектростанций, энергетических установок на биомассе, генерирующих установок с использованием ветра и солнечной энергии.

Широко развивается концепция «зеленой» экономики в сельском хозяйстве посредством выращивания экологически чистых продуктов, в строительстве – посредством энерго- и ресурсосберегающих зданий, а также в сфере обращения с отходами путем их эффективной переработки и повторного использования.

Помимо опыта развития «зеленой» экономики, направленной на охрану окружающей среды, делегаты форума обсудили изменения подходов к организации труда работников. Внедрение «зеленых» технологий предполагает исчезновение устаревших и создание новых рабочих мест, что требует обеспечения дополнительного обучения, переподготовки и совершенствования социальной защиты работников. Вместе с тем необходимость совершенствования системы профессионального обучения и переподготовки обусловлена актуальностью развития «зеленых» рабочих мест. Обсуждалась целесообразность повышения профессиональной мобильности работников путем внедрения в образовательные стандарты «мягких» навыков и квалификаций (ведение бизнеса, сетевой маркетинг, работа с информационными технологиями и т. д.) с целью обеспечения востребованности работников на рынке труда.

Наряду с указанным рассмотрены вопросы «озеленения» существующих рабочих мест путем повышения уровня энергоэффективности и ресурсосбережения, внедрения «зеленого» производства, развития системы социальной защиты работников.

Делегаты форума пришли к выводу, что дальнейшее развитие «зеленой» экономики возможно посредством проведения научных исследований и разработок по внедрению новых технологий в сфере производства и услуг. Создание «зеленых» рабочих мест должно быть обеспечено путем организации достойного труда в условиях низкоуглеродного развития экономики.



Слева направо: международные эксперты У. Т. Доума, М. Д. Штраусс

В рамках форума с докладами выступили национальные и зарубежные научные эксперты в различных областях знаний, включая юристов, экономистов, биологов, радиологов и т. д. В работе форума также приняли участие представители международных организаций (ПРООН, ЮНИДО), Правительства Республики Беларусь, объединений нанимателей, зарубежных профсоюзных организаций из 38 стран.

Основной целью международного форума стала выработка совместными усилиями общей концепции развития «зеленой» экономики и широкого распространения «зеленых» рабочих мест.

В рамках международного форума его участниками было обосновано, что организация «зеленых» рабочих мест предполагает не только занятость работников в «зеленых» отраслях экономики, но и организацию достойного труда во всех сферах деятельности человека в условиях низкоуглеродного развития экономики. Был сделан

вывод о том, что достойный труд включает следующие компоненты:

- безопасные условия труда;
- достойную оплату труда;
- высокий уровень социальной защиты;
- стабильную и легальную занятость;
- мобильность работников путем развития соответствующих профессиональных навыков и компетенций;
- соблюдение социально-трудовых прав человека;
- направленность на охрану окружающей среды и эффективное использование природных ресурсов.

Единая концепция устойчивого развития во главу всех принимаемых мер должна поставить достоинство, здоровье и жизнь человека (в том числе трудящегося). Развитие «зеленой» экономики и «зеленых» рабочих мест не должно рассматриваться в рамках отдельных компетенций. Необходимо взаимодействие и координация действий различных международных организаций на международном уровне, а также государственных органов, должностных лиц, социальных партнеров на национальном уровне.

«Зеленые» рабочие места играют решающую роль при сокращении негативных последствий воздействия экономической деятельности на окружающую среду. Это сокращение должно быть последовательным и проявляться в различных видах работ, которые бы вносили рациональный и действенный вклад в развитие «зеленой» экономики.

Но при этом не стоит забывать, что «зеленое» рабочее место является достойным и качественным не по определению, а в силу его соответствия социально-экономическому и экологическому развитию. В рамках форума отмечалось, что во многих странах при внедрении новых производств и технологий не до конца изученным остается вопрос комплексного воздействия на работников тех или иных производственных факторов, недостаточен и уровень осведомленности работников о безопасности работы на таких производствах. Создание новых рабочих мест в сфере «зеленой» экономики не означает, что такие рабочие места являются «зелеными». Так, например, указывалось, что при отсутствии надлежащих средств защиты работники сектора

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

солнечной энергетике могут подвергаться воздействию ряда вредных веществ, в сфере переработки отходов также имеют место вредные и опасные условия труда.

Для того чтобы создавать «зеленые» рабочие места, важны усилия как социальных партнеров, так и каждого человека по использованию знаний и культуры поведения, для которых характерны энергоэффективность, ресурсосбережение, от-

ветственное отношение к природе и рациональное использование ресурсов.

По результатам обсуждения участниками форума была выработана согласованная позиция по дальнейшему развитию «зеленой» экономики и «зеленых» рабочих мест, разработаны резолюция и рекомендации, которые востребованы как в Республике Беларусь, так и на универсальном уровне.

Обзор подготовлен начальником Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТуСО Международного университета «МИТСО» кандидатом юридических наук И. А. Комоцкой

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций

LEE Kwang-Taek, Professor Emeritus of Kookmin University (Seoul, Korea)

SOCIAL SECURITY IN THE AGE OF THE 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION

Аннотация

В статье рассмотрены актуальные направления развития социальной защиты в современных условиях внедрения новых информационных технологий, развития гибких форм занятости и проч. Обосновывается, что основными принципами социальной защиты являются разделение социальных рисков и перераспределение доходов на основе социальной солидарности. Разделение социальных рисков является принципом социального страхования, а перераспределение доходов – справедливым бременем социальной ответственности, основанной на экономических возможностях. Особое внимание в статье уделено вопросам профессиональной подготовки и непрерывного образования, включающего получение новых навыков, позволяющих работникам быть востребованными на рынке труда.

Ключевые слова: 4-я промышленная революция, занятость, безработица, гибкие формы занятости, минимальная заработная плата, пособие по безработице, социальное обеспечение, социальные риски.

Introduction

South Korea has new administration lead by former human rights lawyer Moon Jae-in, who was inaugurated on May 30, 2017 after winning a landslide victory in presidential by-election. Moon Jae-in's election ended the leadership vacuum caused by the first-ever impeachment of a sitting president Park Geun-hye.

President Moon Jae-in's administration on September 1, 2017 has proposed a budget for 2018 worth 429 trillion won (\$382 billion), an increase of 7.1 percent from 2017 budget and the largest year-on-year rise since the 2008 global financial crisis, a clear sign that the new government elected just three months ago was not holding back on spending to achieve its goals of expanding income and welfare.

Keeping with the theme, the budget 2018 largely focused on creating jobs and providing welfare. About 34 percent of the budget, encompassing 146.2 trillion won (\$130 billion), has been set aside for health, welfare and labour spending. It represented a 12.9 percent increase, the largest among the government's budget items.

Spending on jobs alone would be 19.2 trillion won (\$17.1 billion), up 12.4 percent. This includes 400 billion won (\$356 million) that would be used to hire 15,000 employees of the central government, which

includes positions related to public safety. The government set a goal of hiring 174,000 public servants in the next five years, with plans to hire 3,500 police officers in 2017 and 6,800 workers in fields related to public safety, including quarantine and border patrol.

The government had also set aside a significant budget to support job creation in the private sector, including financial aid for employees at small and medium-sized enterprises (SMEs). Specifically, 3 trillion won (\$2.38 billion) has been allocated to help SMEs that might be affected by the higher minimum wage set to go in effect in 2018.

The second-biggest increase was in education, where the government raised spending by 11.7 percent to 64.1 trillion won (\$57.1 billion), which includes 1.2 trillion won (\$1.07 billion) to fund day care centers and preschools.

Some critics said the government had ought to increase funding for R & D instead of focusing on welfare. They believed that growth derived from higher income would be limited and supporting companies in creating new industries and technologies would improve productivity.

In other words, hiring increases, readiness towards the transition to the 4th Industrial Revolution, low birth rate, and income inequalities will be the focus of South Korea's fiscal spending for 2018.

The budget outline proposed enhanced social security for low-income and senior and disabled citizens as a part of efforts to address widening wealth gap.

The government would appropriate spending to nurture talents and infrastructure in the innovations of big data, artificial intelligence(AI), Internet of Things (IoT) and augmented reality(AR) that would dominate the new industrial age.

This development is to be seen not only in South Korea, but in many developed economies.

Theories of the Impact of the 4th Industrial Revolution on Labour Market

Regarding the impact of the 4th Industrial Revolution, some are pessimistic, while some are optimistic though [1].

1. *The Pessimism*

The pessimists believe that this time is totally different from the 1st to 3rd Industrial Revolution, and all the jobs will be replaced by automation in the imminent future. They say that the 4th Industrial Revolution will naturally lead to the loss of millions of jobs. In other words, the digitization of entire industrial systems and the rise of AI will be a disaster.

This way of thinking takes into account mainly one of the two effects that regulate the relationship between capital and labour, the so-called substitution effect.

This view tends to highlight the negative aspect of the relationship between men and machines. As a result, new labour-saving technologies will increase unemployment over time.

As the effect of the 4th Industrial Revolution on jobs, human labour is being displaced by automation, robotics and AI. It depends on the occupation. Low-skilled, low-wage workers involving repetitive works will see their jobs disappear to automation. Automated will be the jobs in transportation (truck, taxi and delivery drivers), production work, administrative support, sales, services, and construction. Such workers, as miners, factory workers, bank tellers, travel agents, etc. will be replaced by robots also.

On the extent of what is possible, opinions differ. A 2013 study found that 47% of US employment is at high risk of being automated over the next two decades [2], while a 2016 study of 21 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) countries, using a different methodology, concluded that only 9% of jobs are automatable [3]. In general,

lower-skilled works are more likely to disappear in an imminent future, increasing their vulnerability and exacerbating societal inequality [3].

Technologies such as AI, machine learning and software automation applications will not only affect low-wage, low-skilled workers, but will also increasingly enable computers to fulfill jobs that require substantial education and training, such as journalists, teachers, and lawyers. The pessimists argue that no job is totally safe and that automation is blind to the color of workers' collar.

However, jobs that require empathy, communication skills, and close personal interaction would be more difficult to be displaced by robots or automation. These jobs include nurses, teachers, hairdressers, and automated customer service systems.

New technological progress will eventually approach the point where they will match or exceed the average worker's ability to perform most routine jobs. Most jobs can be broken down into a series of routine tasks, most of which can be done by machines. The result is structural unemployment that will affect workers at all levels from the uneducated to the well-educated workers.

2. *The Optimism*

On the other hand, optimists insist that automation will create more jobs than it destroys in the end. In the past technology has always ended up creating more jobs than it destroys. Automating a certain task, so that it can be done more quickly, cheaply and accurately, increases the demand for workers to do other tasks around it that have not been automated.

Optimists believe that new Jobs will be created in mechanical engineering and construction. The introduction of cyber physical systems(CPS) will require a significant amount of additional employees with specialized technical expertise. Workers with IT and programming skills will have more job opportunities.

The optimism is based upon the so-called compensation (or income) effect. As cheaper capital displaces labour, goods and services become cheaper, raising real incomes across the economy. That boosts the demand for new goods and services and new industries to supply them. To complete the loop, displaced labour then switches to meet this new demand, lowering unemployment.

According to the optimists, as demonstrated by the economic history of the past two centuries, the compensation effect of technological progress has always neutralized the substitution effect. As in the

19th century, today this economic principle is proving to be true.

The optimists insist that in the process of the 1st Industrial Revolution despite the Luddites attempts to stop technological progress and the affirmation of Marxism, over those decades the condition and well-being of the average worker improved dramatically.

They say that we should fight all those contemporary economists who avoid looking at the huge progress made over the last two centuries and keep predicting a future where AI will completely replace human labour [4].

In all those countries that have experienced a long and lasting process of economic development, such as the UK, Italy, Singapore, or South Korea average workers' real wages have increased between 15 and 100 times over the last 200, 100 and 50 years [5].

Giovanni Caccavello has defined three fundamental stylized facts of economic development [4]:

- In the long run, technological progress is the main factor determining economic growth.

- From the 1st Industrial Revolution (1770-1830) to present days, technological advancement has created more jobs than it has destroyed.

- The transition to a more complex system of production marked the beginning of a new era, characterized by: Smithian concept of "division of labour", Schumpeterian concept of "creative destruction"; immense growth of labour productivity and real wages; rapid reduction of weekly working hours.

Paradigm Shift in Labour Market

With the increase of "platform economy", the labour conditions become more and more flexible. Within some forms of employment, there is no employment contract, wage standards, working-hour regulations, immobile workplace, access to labour unions. The workers have to be responsible for their own social protection, work health and safety protection. Uber is a good example.

The employer will not provide regular work, but call the workers in on demand. Skilled workers will be hired for a certain project or to solve a specific problem. Workers will provide their service from any place at any time by using new technologies. Online platforms will match employers and workers.

There will be no employment contract, wage standards, working-hour regulations, immobile workplace. The workers have to be responsible for

their own social protection, work health and safety protection.

As seen above, the nature of the contract between employer and employee is changing, at the same time that the move to a sharing and collaborative economy increases the prevalence of jobs that fall outside the standard employment contract model. The shift has some positive implications for workers, as it potentially offers more control over when and whether to work and opportunities to supplement their incomes — renting out a room through Airbnb, for example, or driving part-time for a service such as Uber.

But this shift also has negative implications: it means workers can expect more volatility in their earnings and leaves them without the employment protections enjoyed by "standard" employees. The rise of zero-hour contracts is one manifestation of this change. Some governments, such as the government of New Zealand, have already banned their use. New employment models also hinder the collection of taxes from both employer and worker, reducing the amount governments have available to fund social protections.

These transformations are coinciding with four seismic challenges: demographic pressures, low interest rates, mass migration of labour, and increasing levels of wealth and income inequality [6].

New technologies enable restaurants, retail stores and other companies to predict hourly customer demand and delivery schedules with precision. The employers will be encouraged to create "just-in-time" schedules in which workers are called in or sent home on a short notice.

Such "work without frontiers" is very likely to generate stress and burnout. Information and Communication Technology (ICT)-based mobile work incurs work intensification and increases stress levels. The new form of management, such as continuous monitoring workers' performance by smart devices, also increases the level of stress. It is likely to trigger occupational diseases such as burn-out or Fear of Missing Out (FOMO)¹.

New Dimension of Social Security in the Age of the 4th Industrial Revolution

During the 1st Industrial Revolution, individuals bore virtually all risk for their own financial well-being. Over the course of the 2nd and 3rd Industrial Revolutions, the introduction of social protections and

¹FOMO is a form of social anxiety leading to an obsessional relationship with the professional communication tool.

risk-sharing among individuals, employers and governments became increasingly prevalent in the developed world.

The 4th Industrial Revolution is threatening to bring this evolution full circle: severely underfunded state social systems are at a breaking point, employers are backing away from traditional employment models and social protection contributions, and individuals once again are shouldering a larger share of the risks. As longevity trends continue to increase and the threat of the automation of jobs becomes very real, the sharing of this risk needs careful rebalancing in order to minimize potential human suffering [6].

As the 4th Industrial Revolution accelerates, many individuals – including lower-skilled workers more easily displaced by automation [3], part-time and self-employed workers without access to employer-sponsored protections, and older workers and retirees without sufficient savings or pensions – face a potential crisis [7]. There is an urgent need to develop a comprehensive and interconnected set of options that adapt social protection to new-style employment patterns, reskill workers, and respond to the opportunities and threats posed by increasing longevity.

1. Implementing Policies to Increase “Flexicurity”

The changing needs of businesses and individuals in the 4th Industrial Revolution require giving employers access to a flexible labour force, while providing individuals with the security of a safety net and active help in securing employment.

One way to do this is to increase public spending on active labour market policies (ALMPs) that either reduce the cost of labour or help people find jobs. For example, Denmark brings together more flexible rules for hiring and firing workers with generous guaranteed unemployment benefits, and spends 1.5% of its GDP on active labour market policies to offer guidance, education, or access to a job to all unemployed workers who are looking for one [8].

2. An Efficient Mechanism of Unemployment Insurance

Job displacement is probably one of the most serious negative impacts of the 4th Industrial Revolution. Through establishing an efficient mechanism of unemployment insurance, safety net for workers displaced by automation should be secured. Work-based training programs should also be adopted, so the displaced workers can participate in on-the-job training while receiving unemployment benefits.

In order to secure social security resources and to maintain the fairness of redistribution of income, it will be effective to unify the social insurance premiums by collecting them at the sources. The insufficient resources shall be covered by the taxes.

In addition, clarifying the purpose of taxation for social security, together with efforts to reduce the public's rejection of taxes and distrust, will secure successful social security system in the age of 4th Industrial Revolution [9].

3. Untethering Health and Income Protection From Individual Employers or Jobs

Intermittent part-time and informal employment or self-employment, with frequent career changes, is becoming the norm in developed as well as developing economies [10], but most pension systems are still built on the model of continued employment throughout life [11]. Health benefits are provided irrespective of employment in most European nations and Canada, but continue to be largely tied to employment in the United States [6].

Potential responses include creating portable health and pension plans to maintain coverage as workers move geographically and between employers, or between periods of formal employment – by an employer – and periods of unemployment or self-employment; and ensuring that risk and responsibility for social protection continue to be shared by the state, employer and employee. Employers' contributions to funding social protections could be recast to benefit society as a whole rather than their employees only.

4. Alternative Models of Income Distribution

In July, the minimum wage committee of South Korea voted to raise the hourly minimum wage from the current 6,470 won (\$5.73) to 7,530 won (\$6.69) next year. The year-on-year increase rate is 16.4 percent, the largest rise in 17 years after September, 2000.

Raising the minimum wage is expected to increase the purchasing power of the lowest earners, and could revitalize the economy by increasing consumption. Narrow wage disparities, contributing to the easing of income inequality.

The rapid increase in the minimum wage, however, is likely to worsen their financial difficulties of small businesses. The government unveiled measures to help them pay the higher wages. The main point of the measures is subsidy of the minimum wage increase exceeding 7.4 percent, the average increase rate in the minimum wage for the past five years.

Other steps include a reduction in commissions small businesses pay to credit card companies for card transactions and curbs on rent increases.

The government will spend 3 trillion won (\$2.66 billion) for the minimum wage subsidy and expects other steps to bring effects worth 1 trillion won (\$885.6 million) or more for small business operators.

5. *Basic Income by the Government*

When more and more workers' jobs are replaced by automation, it is meaningless to raise the minimum wage for workers, when it provides incentives for employers to use more robots to replace workers.

Among the proposals for fundamentally new models of income distribution, which do not tie welfare benefits to being out of work, there is a negative income tax, in which people earning below a certain threshold receive supplemental pay from the government; wage supplements, in which the government makes up the difference between what a person earns and a recognized minimum income; and a universal basic income paid to all members of society regardless of their means [12]. Such income distribution systems would make it much easier for people to take on part-time work or intermittent work as desired.

The voters in Switzerland recently rejected a proposal for a universal basic income [13], but the idea is attracting growing interest around the world. The government of Finland is considering a pilot program that would guarantee citizens a partial basic income whether or not they work [14]. Other recent experiments include a pilot program funded by UNICEF in eight villages in Madhya Pradesh, India, in which every man, woman and child was provided

a monthly payment without conditions for 18 months. Improvements in the pilot villages, compared with "control" villages, were seen in the areas of sanitation, access to drinking water, food sufficiency, number of hours worked, children's nutrition, and enrolment levels in secondary schools, particularly for girls [15].

To prevent displaced workers become dependent, the government should make the payment conditionally. The displaced workers who receive the basic income should be, for example, obligated to engage in government projects that help the community [1].

6. *Strengthen Job Training and Continuing Education*

It is not necessary that every worker has to become a coder. However, workers without certain level of technical knowledge are more likely to be left behind.

As technology innovation continues, workers need to upgrade their skills. They have to keep learning to meet the need of different skills required by new jobs.

An efficient mechanism of job training and continuing education will help workers be hired or navigate job transitions more successfully.

No one has all the answers regarding the impact of the 4th Industrial Revolution. One thing is for sure though. the 4th Industrial Revolution will speed up computer-related automation, disrupt the labour market. In the course of lifelong education, all workers will be required to learn new skills in order to survive in the future labour market.

Some industries will decline, while new industries will emerge. Without doubt, there will be jobs that nobody in the past ever predicted.

References

1. Cheng, Chin-Chin. The Impact of Industry 4.0 on Labor Market and Labor Law / Chin-Chin Cheng // JILPT Tokyo Comparative Labor Policy Seminar, March 28, 2017.
2. Frey, C. B. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? [Electronic resource] / C. B. Frey, M. A. Osborne. – UK: Oxford Martin School? 2013. – Mode of access: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. – Data of access: 20.09.2017.
3. Arntz, M. The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis [Electronic resource] / M. Arntz, T. Gregory, U. Zierahn // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. – №. 189. – 2016. – Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>. – Data of access: 20.09.2017.
4. Caccavello, G. The Fourth Industrial Revolution and its Impact on Labour [Electronic resource] / G. Caccavello // *Econopoly* – II sole 24 Ore, 6 January. – 2017. – Mode of access: <http://www.epicenternetwork.eu/blog/the-fourth-industrial-revolution-and-its-impact-on-labour>. – Data of access: 20.09.2017.
5. McCloskey, D. On The Bourgeois Era, and Articles Relevant to It [Electronic resource] / D. McCloskey. – Mode of access: <http://www.deirdremccloskey.com/academics>. – Data of access: 20.09.2017.
6. Sonsino, Y. The Future of Social Protection Systems [Electronic resource] / Y. Sonsino, I. Veitch // The Global Risks Report 2017, 12th Edition, Part 2. Social and Political Challenges. – Mode of access: <https://www.bing.com/>

- search?q=http%3A%2F%2Freports.weforum.org%2Fglobal-risks-2017%2Fpart-2-social-and-political-challenges%2F2-3-the-future-of-social-protection-systems%2F&src=IE-SearchBox&FORM=IESR02. – Data of access: 20.09.2017.
7. Carpenter, G. A Clearer View of Emerging Risks: Interactive PDF Instructions [Electronic resource] / G. Carpenter // Emerging Risks Report September 2015. – Mode of access: http://www.guycarp.com/content/dam/guycarp/en/documents/dynamic-content/A_Clearer_View_of_Emerging_Risks.pdf. – Data of access: 20.09.2017.
 8. Flexicurity (definition) [Electronic resource] / The Official Website of Denmark. – Mode of access: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity>. – Data of access: 20.09.2017.
 9. Roh, S.-H. The Fourth Industrial Revolution and Problem of the Social Security Law [Electronic resource] / S.-H. Roh // Korean Journal of Industrial Relations. – № 27 (2). – 2017.
 10. The Human Capital Report, 2016 [Electronic resource]. – Geneva: World Economic Forum. – Mode of access: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016>. – Data of access: 20.09.2017.
 11. Employment and Social Protection. Updated by Sven Nef on 06.04.2017 [Electronic resource] / ILO (International Labour Organization). Social Protection, 2015. – Mode of access: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action;jsessionid=RtnXXgVGWnBgJG4jhjh2p47mc3hnC7bGJK3dRbS91GqqJRjsKFYV!-475661094?id=3185&lang=EN>. – Data of access: 20.09.2017.
 12. Tanner, M. D. The pros and cons of a guaranteed national income [Electronic resource] / M. D. Tanner // CATO Institute Policy Analysis. – № 773. – 2015. – Mode of access: <http://www.cato.org/publications/policy-analysis/pros-cons-guaranteed-national-income>. – Data of access: 20.09.2017.
 13. “Unconditional basic income” popular initiative [Electronic resource] / The Federal Council Portal of the Swiss government. – Mode of access: <https://www.admin.ch/gov/en/start/documentation/votes/20160605/unconditional-basic-income.html>. – Data of access: 20.09.2017.
 14. Experimental study on a universal basic income [Electronic resource] / Kela, 2016. – Mode of access: <http://www.kela.fi/web/en/experimental-study-on-a-universal-basic-income>. – Data of access: 20.09.2017.
 15. Arya, A. A Little More, How Much It Is: Piloting Basic Income Transfers in Madhya Pradesh, India [Electronic resource] / A. Arya, A. Kapoor, D. Konwar [and etc.] // Sewa Bharat, New Delhi, supported by UNICEF, India Office, 2014. – Mode of access: <http://sewabharat.org/wp-content/uploads/2015/07/Report-on-Unconditional-Cash-Transfer-Pilot-Project-in-Madhya-Pradesh.pdf>. – Data of access: 20.09.2017.

Summary

The article deals with the current directions of social protection development in modern conditions of introduction of new information technologies, the development of flexible forms of employment, etc. It is proved that the basic principles of social protection are the division of social risks and redistribution of income on the basis of social solidarity. Social risk sharing is a principle of social insurance, and income redistribution is a fair burden of social responsibility based on economic opportunities. Special attention is paid to the issues of vocational training and continuing education, including the acquisition of new skills that allow employees to be in demand in the labour market.

Key words: 4th industrial revolution, employment, un employment, flexible forms, of employment, minimum wage, un employment benefit, social security, social risks

К. А. Орлович, студентка 2 курса Международного университета «МИТСО»

УДК 349.2

СОЗДАНИЕ «ЗЕЛЕННЫХ» РАБОЧИХ МЕСТ: ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Аннотация

В статье исследуются вопросы создания «зеленых» рабочих мест на примере опыта Республики Беларусь. Автор, отталкиваясь от программных документов ряда международных организаций, анализирует опыт зарубежных стран по внедрению элементов «зеленой» экономики. Особое внимание в статье уделено масштабному проекту «Содействие переходу Республики Беларусь к «зеленой» экономике», который финансируется Европейским союзом и реализуется Программой развития ООН, и его осуществлению в Республике Беларусь в рамках отдельных регионов.

Ключевые слова: «зеленые» рабочие места, рынок труда, экология, экономика, отходы, достойный труд.

Введение

С каждым годом состояние мировой экологии ухудшается. Это стало результатом чрезмерной добычи ресурсов в некоторых регионах планеты, производственных катастроф, в частности на нефтедобывающих платформах и танкерах, которые транспортируют нефть; многочисленных производственных отходов и выбросов; неправильной или неполноценной переработки остаточных продуктов производства. Изменение климата и общей экологической обстановки на планете, несомненно, заставят переориентироваться различные предприятия и рынки труда на более «чистые» способы производства. Актуальность данного вопроса напрямую отражает заботу мирового сообщества и каждого отдельного предприятия о будущем не только сферы экономики, но и планеты в целом. Однако цель устойчивой переориентированной экономики не будет достигнута в полной мере без участия и сотрудничества рынка труда.

Основная часть

Сегодня очевидно, что назрела неотложная необходимость окончательно порвать с традиционным политическим сценарием, основанным на подходе «сначала рост, а потом забота об экологии». Большая часть международных политиче-

ских учреждений, в том числе Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Всемирный банк и Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), призывают к безотлагательной смене курса. Более того, необходимость комплексного подхода нашла также отражение в работе Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию 2012 года (Рио+20), во время которой был сделан акцент на достойный труд как главную цель и движущую силу устойчивого развития и экологически более устойчивой экономики. В связи с этим в 2013 году 102-я сессия Международной конференции труда подготовила доклад «Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места» [1].

В настоящее время, когда вопрос экологии стоит наиболее остро, для устойчивого положения предприятий и рынка труда решение данной проблемы становится не выбором, а неизбежной необходимостью. Так, уже наметившийся резкий и в некоторых регионах чрезмерный рост выработки и потребления природных ресурсов, а также загрязнение окружающей среды, в том числе путем недоброкачественной утилизации отходов, оказывает негативное влияние в связи с сокращением запасов питьевой воды (особенно в южных, восточных и юго-восточных регионах) и биоразнообразия. Помимо истощения природных запасов,

Трибуна молодого ученого

чистой питьевой воды и биоразнообразия парниковый эффект, вызванный многочисленными выбросами разнообразных газов и элементов в атмосферу, также способствует ухудшению экологического состояния Земли. Приведенные выше факторы как следствие ухудшения экологической обстановки способствуют регрессу уже достигнутых результатов и определенных успехов в таких сферах, как устойчивое развитие и борьба с бедностью во всем мире. Такие изменения экологического баланса окружающей среды значительно влияют на сферы материального производства, в том числе лесную промышленность, сельское хозяйство и рыболовную промышленность, в которых занято около 1 млрд человек.

По этой причине на современном этапе одним из важнейших направлений по восстановлению баланса окружающей среды и предотвращению социального взрыва и новой волны безработицы является создание так называемых зеленых рабочих мест. «Зеленые» рабочие места – это в первую очередь места, которые соответствуют понятию достойного труда: безопасные условия, надлежащая заработная плата, стабильная занятость, соблюдение трудовых прав человека. Практически таковыми считаются рабочие места, на которых действуют показатели достойного труда с ориентацией на защиту окружающей среды [2]. В настоящий момент такие рабочие места создаются в основном на работах, связанных с экологически чистыми энергетическими системами, безвредной утилизацией отходов, возобновляемыми источниками энергии, а также при создании экологически безопасной сельскохозяйственной инфраструктуры. Сегодня «зеленые» рабочие места широко развиваются в США, Германии, Дании, Канаде и иных странах, которые уделяют особое внимание условиям труда работников. Намечилась также тенденция «озеленения» рабочих мест в некоторых странах Африки, Восточной и Юго-Восточной Азии.

Отсутствие широкого распространения «зеленых» рабочих мест сопряжено с тем, что число рабочих мест, создаваемых на всех этапах процесса экологизации экономики, зависит от объемов спроса и инвестиций, влияния торговли и эластичности занятости. Сумма валовых выгод и потерь эквивалентна числу работников, которые будут вынуждены сменить работу. Ответ на вопрос о том, будет ли совокупный эффект в сфере занятости положительным или отрицательным, за-

висит от сложного взаимодействия между этими потоками рабочих мест и совокупностью политических мер [1]. Несмотря на то что по оценкам многих ученых такой переход является экономически более целесообразным и даже будет способствовать созданию новых рабочих мест, большинство предприятий пока не спешат переорганизовывать и переориентировать свое производство на экологически более чистое. Данная тенденция связана не только с производственно-финансовыми рисками, но и с отсутствием хорошо разработанной правовой базы как на международном, так и на национальном уровне. Вопрос о правовом регулировании и поддержке до сих пор остается открытым и требует углубленного и всестороннего рассмотрения законодателем.

Республика Беларусь не оставляет без внимания проблемы мирового сообщества, которые являются актуальными и для нашей страны. Так, за прошедшие несколько лет в Беларуси реализован ряд проектов по переходу к экологически более чистому производству. В рамках данного направления можно отметить масштабный проект «Содействие переходу Республики Беларусь к «зеленой» экономике», который финансируется Европейским союзом и реализуется Программой развития ООН. Данный проект направлен на внедрение экологически чистых и менее загрязняющих окружающую среду направлений, призванных способствовать росту национальной экономики. В рамках проекта переориентация проходила в следующих отраслях экономики: обращение с отходами; сохранение биоразнообразия; «зеленый» транспорт; органическое сельское хозяйство; экотуризм; фитопродукция; обращение с водными ресурсами; эко-инновации. В итоге были достигнуты следующие результаты: создана комплексная система сбора и переработки отработанных машинных масел; организованы условия для 100%-й утилизации отходов молочных предприятий; подготовлены условия для создания системы сбора дикорастущих ягод и грибов; стали использоваться электробусы – более безопасный, экономичный и экологичный вид транспорта; созданы установки по производству органо-минеральных удобрений на основе биогумуса; созданы площадки для выращивания экологически безопасной продукции для школьного питания и популяризации сельского хозяйства среди молодежи; осуществлен переход на европейские стандарты по ведению органического сельского

хозяйства. В рамках проекта также был создан региональный лесной экологический образовательный центр (Лидский район); разработаны турпакеты для заказчиков; созданы условия по производству фиточаев и система сбора и первичной переработки дикорастущего лекарственного сырья; успешно внедрен опыт строительства экологически безопасных очистительных сооружений. В отрасли эко-инноваций было произведено пробное озеленение крыш, а также разработаны экологически безопасные охлаждающие жидкости для двигателей внутреннего сгорания [3].

Одним из самых значительных результатов осуществления данного проекта явилось создание новых рабочих мест (50 новых «зеленых» рабочих мест) и обеспечение дополнительной занятости. Это свидетельствует о том, что Республика Беларусь находится на правильном пути по устойчивому развитию и модернизации производств на экологически более чистые.

В рамках многонаправленного проекта «Содействие переходу Республики Беларусь к «зеленой» экономике» были также реализованы пилотные проекты, которые призваны повысить уровень экологичности производства и охраны окружающей среды.

1. Осуществлены мероприятия по устойчивому использованию и коммерциализации биологических ресурсов в республиканском ландшафтном заказнике «Налибокский» (Воложинский, Столбцовский, Ивьевский, Новогрудский районы). В рамках данной инициативы был создан питомник для искусственного выращивания птиц тетеревиных пород.

2. В Бресте создан комплекс по переработке биотоплива. Это позволит увеличить уровень использования древесных отходов без ущерба для окружающей среды. В результате планируется ликвидировать карьер по захоронению древесных отходов, а также прекратить практику передачи древесных отходов на полигоны по захоронению твердых коммунальных отходов.

3. В Житковичах налажено получение высокоэффективных органических удобрений путем глубокой переработки сапропеля. Реализация проекта позволит внедрить в Житковичском районе безотходное производство высокоэффективных органических удобрений, снизить выбросы парниковых газов. Будут увеличены объемы добычи сапропеля из озера Червоное, что окажет

положительное влияние на состояние озера и на связанные с ним экосистемы.

4. Создание эффективных механизмов партнерства и совместной деятельности НПО, местных администраций и бизнес-организаций по реализации экономически обоснованных проектов, построенных на идеях «зеленого» экономического роста в сферах управления отходами, экологического туризма, сохранения биоразнообразия, расширения использования возобновляемых источников энергии.

5. В Борисове организовано первое в Беларуси производство высококачественной офисной бумаги на вторичных ресурсах. Инициатива направлена на сохранение лесных ресурсов при производстве бумаги через сокращение использования целлюлозы и расширение использования макулатуры в качестве сырья.

6. Разработаны эко-туристические стратегии для заказников «Прибужское Полесье» и «Святаянский». Созданы условия для экотуризма и информационных центров заказников.

7. В Несвиже разработан план развития «зеленого» транспорта [4].

Все эти меры, принимаемые государством, направлены не только на сохранение окружающей среды и восстановление экологического баланса, но и на создание новых рабочих мест и рабочих мест с более безопасными и здоровыми условиями труда.

В трудовом законодательстве нет четких положений, касающихся «зеленых» рабочих мест, так как они отличны от «обычных» лишь своей более усовершенствованной формой охраны труда. Однако вместе с тем в белорусском законодательстве необходимо закрепить положения, направленные на «озеленение» рабочих мест, например путем совершенствования порядка изменения трудового договора и условий труда. Следует также решить, будет ли переориентация производства на «зеленую» основу для работников предприятия по выполняемым трудовым функциям являться переводом или изменением существенных условий труда. Необходимо также решить вопрос о совершенствовании социальной защиты, целесообразности предоставления дополнительных выплат и льгот за работу с особыми условиями труда. Полагаем, что при переходе производства в режим «зеленой» экономики, возможно, рабочие места станут более безопасными в трудовом отношении, что обуславливает неце-

лесообразность этих дополнительных выплат и льгот.

Республика Беларусь с окончанием реализации проекта, финансируемого Европейским союзом, не закончила самостоятельное развитие в направлении внедрения «зеленой» экономики в жизнь страны и повседневный быт белорусов. Во многом этому способствовали и информационно-агитационные видеоролики, созданная для разных платформ на мобильных устройствах игра, которая позволяет в виртуальном формате приобщиться к проблемам окружающей среды. В связи с этим на ближайшую перспективу Республика Беларусь планирует дальнейшее развитие природоохранного законодательства, расширение сектора органического сельского хозяйства, продвижение решений по эко-инновациям, введение мероприятий по энергоэффективности в городах Республики Беларусь, привлечение прямых иностранных инвестиций к созданию «зеленых» рабочих мест. Планируется также внедрение проекта «СимбиоСити» в Бресте. Проект сложный и многокомпонентный. В контексте развития современного города – это интеграция большинства отраслей хозяйства в одну систему, позволяющую получить максимальный суммарный эффект-синергию. Это комплексное инфраструктурное решение, начиная с планировки улиц, парков, скверов и заканчивая экономичной и эффективной эксплуатацией систем ЖКХ, сбора и вывоза бытовых отходов. Таким образом, улучшатся состояние окружающей среды, условия проживания населения [5].

Обратим внимание на то, что 19–20 апреля 2018 г. в г. Минске проходил II Международный форум «Профсоюзы и “зеленые” рабочие места», организованный Федерацией профсоюзов Беларуси¹. В рамках данного мероприятия рассмотрены вопросы создания «зеленых» рабочих мест в различных отраслях экономики, развитие системы социальной защиты работников в контексте пере-

хода к «зеленой» экономике, а также совершенствование подходов к образованию и профессиональной подготовке, направленных на создание «зеленых» рабочих мест и повышение профессиональной мобильности работников [6].

Как отметил в ходе вышеуказанного форума председатель Федерации профсоюзов Беларуси Михаил Орда, «мы поддерживаем инициативу Международной организации труда о необходимости перехода к “зеленой” экономике. Для профсоюзов здесь в первую очередь важно то, что развитие “зеленой” экономики дает большие возможности для создания новых рабочих мест – в энергетике, промышленности, сельском хозяйстве. И у нас, белорусов, здесь также есть колоссальные возможности для развития. Но при этом самая главная задача – и профсоюзов, и правительства – обеспечить справедливый переход работников в эти новые отрасли и на новые “зеленые” рабочие места. Здесь надо решить ряд важнейших вопросов – это и изменение профессиональной подготовки, и развитие системы социальной поддержки и защиты, и модернизация существующих рабочих мест для повышения их безопасности» [7].

Заключение

Таким образом, «зеленая» экономика и, в частности, создание «зеленых» рабочих мест, являются актуальным вопросом не только для всего мирового сообщества, но и для Республики Беларусь. В силу того что проблемами экологии и переориентацией производства на более чистые режимы работы действительно всерьез заинтересовались относительно недавно, в настоящий момент в белорусском законодательстве, как и в ряде других стран, преимущественно с развивающейся экономикой, нет определенных норм права, которые бы регулировали данные процессы.

Список цитированных источников

1. Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места [Электронный ресурс] / Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г. // Международная организация труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210974.pdf. – Дата доступа: 04.05.2018.

¹ От редакции: подробнее об этом форуме читайте на с. 36–39 данного номера.

2. «Зеленые» рабочие места: на стыке экологии и охраны труда [Электронный ресурс] // Онлайн-журнал Attek Experts. – Режим доступа: <https://www.centrattek.ru/info/zelenye-rabochie-mesta-na-styke-ekologii-i-ohrany-truda/>. – Дата доступа: 04.05.2018.
3. Содействие переходу Республики Беларусь к «зеленой» экономике [Электронный ресурс] // Программа развития Организаций Объединенных Наций. Беларусь. – Режим доступа: http://www.by.undp.org/content/belarus/ru/home/operations/projects/environment_and_energy/_/_/_/_/_/__.html. – Дата доступа: 05.05.2018.
4. Отчет о реализации проекта [Электронный ресурс] // Содействие переходу Республики Беларусь к «зеленой» экономике. – Режим доступа: http://www.greenlogic.by/content/files/GREENTRANSPORT/Green%20economy_Report_1stDraft.pdf. – Дата доступа: 05.05.2018.
5. Кулик, Ю. «Зеленая» экономика: прогресс не должен вредить окружающей среде [Электронный ресурс] / Ю. Кулик // Федерация профсоюзов Беларуси. – Режим доступа: <https://1prof.by/news/society/e7d4fed4fcae6ae.html>. – Дата доступа: 05.05.2018.
6. II Международный форум «Профсоюзы и “зеленые” рабочие места» состоялся в Минске 19–20 апреля 2018 г. [Электронный ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/news_ru/view/ii-mezhdunarodnyj-forum-profsojuzy-i-zelenye-rabochie-mesta-sostojalsja-v-minske-19-%E2%80%9320-aprelja-2018-gnbsp_2978/. – Дата доступа: 06.05.2018.
7. В Минске проходит II Международный форум «Профсоюзы и “зеленые” рабочие места» [Электронный ресурс] // Светлы шлях. – Режим доступа: <http://www.shlah.by/news/obshhestvo/profsoyuz/news12584.html>. – Дата доступа: 06.05.2018.

Summary

The article examines the issues of creating green jobs on the example of the experience of the Republic of Belarus. The author, based on the program documents of a number of international organizations, analyzes the experience of foreign countries in the implementation of the elements of the green economy. Special attention is paid to the large-scale project “Promotion of the Transition of the Republic of Belarus to green economy, which is funded by the European Union and implemented by the UN Development Programme and how it is implemented in the Republic of Belarus within individual regions.

Key words: "green" jobs, labour market, ecology, economy, waste, decent work

Статья поступила в редакцию 01.05.2018

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»
Центр исследования профсоюзного движения и трудового права
НИИ трудовых и социальных отношений
при информационной поддержке
Национального центра правовой информации Республики Беларусь,
ООО «ЮрСпектр»
и общественного объединения «Сообщество трудового права»
проводит
Международный научно-практический семинар
«Перспективы трудового и социального права в эпоху цифровизации,
роботизации и прекаризации рынка труда»
(19–20 октября 2018 года, г. Минск, Республика Беларусь)

В работе семинара предполагается участие отечественных и зарубежных ученых, преподавателей, представителей государственных органов, профсоюзов.

Накануне семинара **18 октября 2018 г.** планируется проведение цикла открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения.

На открытии семинара **19 октября 2018 г.** состоится церемония торжественного награждения лауреата и дипломантов **V Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2018.**

Требования к аннотации доклада: объем до 1 страницы или 3.000 знаков, шрифтом Times New Roman, 14 пп., ЗАГоловок прописными буквами (по центру), через строку **Ф.И.О.** автора полностью, должность, университет (институт), ученая степень, звание (по центру); через строку – текст аннотации; отступ 1,25.

Публикации: научные статьи объемом 14–16 тыс. знаков, оформленные по требованиям, размещенным на с. 59 этого номера, могут быть приняты к опубликованию в № 3 или № 4 научно-практического журнала «Трудовое и социальное право» за 2018 год.

Dead-line: заявки на участие в семинаре (см. форму на сайте www.ctp.mitso.by в разделе «Объявления») с аннотациями докладов и/или статьями принимаются **до 25.08.2018** по электронному адресу: ctp@mitso.by.

Рабочие языки конференции: *белорусский, русский, украинский, английский.*

Проезд, проживание и питание участников – за счет направляющей стороны или самих участников.

Организационный взнос не взимается.

Рассылка персональных приглашений участникам, подавшим заявку и тезисы (статью), будет произведена до 10.09.2018.

Регистрация участников семинара состоится **19 октября 2018 г.** с 9.00 до 10.00 в фойе Международного университета «МИТСО» по адресу: г. Минск, ул. Казинца, 21/3.

20 октября 2018 г. – подведение итогов конференции, экскурсионная программа для иностранных гостей.

Контакты с оргкомитетом по тел.: (+375 17) 279-83-52, 279-83-74, e-mail: ctp@mitso.by (начальник ЦИПДиТП Международного университета «МИТСО», канд. юрид. наук Комоцкая Ирина Алексеевна; председатель ОО «Сообщество трудового права», профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», канд. юрид. наук, доцент Томашевский Кирилл Леонидович).

РЕЦЕНЗИЯ на книгу:
Казаков С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ. М., 2017

Рецензируемая монография С. О. Казакова посвящена, несомненно, актуальной теме – социальному партнерству и его основным формам по законодательству России и Германии. Актуальность этой темы обусловлена тем, что институт социального партнерства стал активно формироваться в трудовом законодательстве Российской Федерации, Республики Беларусь и других государств – участников СНГ с начала 1990-х гг., то есть уже после распада СССР. Несмотря на то что исторический анализ, достаточно подробно проведенный в данной монографии, показывает, что определенные нормы, касающиеся участия работников в управлении организациями, были представлены еще в фабричном законодательстве Российской империи, а нормативные правовые акты о постоянно действующих производственных совещаниях (ПДПС) и об участии трудовых коллективов в управлении предприятиями формировались в СССР с конца 1950-х гг. и действовали с теми или иными модификациями вплоть до его распада, нет веских оснований говорить о полноценной системе социального партнерства в советском трудовом праве. Вместе с тем изученный и обобщенный автором исторический опыт формирования норм об отдельных формах взаимодействия работников (профсоюзов и иных представительных органов) с работодателями на примере СССР, России и Германии на протяжении XX в. позволил сделать ряд интересных, хотя и дискуссионных предложений, в том числе по возрождению таких органов представительства работников, как советы трудовых коллективов.

Структура монографии представляется логически выстроенной. В главе I автор сосредоточивает свое внимание на общей характеристике форм социального партнерства в России и Германии, в особенности на историческом становлении социального партнерства в этих странах начиная с середины XIX в., на понятии форм социального партнерства и их классификации применительно

к России и Германии. Глава II посвящена участию работников и их представителей в управлении организацией (предприятием), где представлена как история вопроса, так и современное правовое регулирование на основе анализа прежде всего зарубежного законодательного опыта и его сопоставления с российскими реалиями. В главе III автором исследуются коллективные переговоры по заключению коллективных договоров, соглашений и взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Наконец, в главе IV проанализированы такие формы социального партнерства, как участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров в России и Германии.

Помимо анализа научной и учебной литературы, ранее действовавшего и современного законодательства России и Германии автор многократно обращается к Модельному закону СНГ о социальном партнерстве, принятому 11 ноября 2006 г. на пленарном заседании МПА государств – участников СНГ, отдельные нормы которого превосходят правовые конструкции, закрепленные в Трудовом кодексе Российской Федерации и Трудовом кодексе Республики Беларусь. В связи с этим согласимся с автором книги о том, что законодателям следует внимательнее относиться к модельным законам СНГ при внесении изменений и дополнений в действующие трудовые кодексы.

Автор монографии смело полемизирует с ведущими российскими учеными в области трудового права (С. Ю. Головиной, А. М. Лушниковым, М. В. Лушниковой, С. Ю. Чучей), высказывая контраргументы по тем или иным теоретическим вопросам (о понятии социального партнерства, понятиях его форм и т. д.), что свидетельствует о стремлении к обретению новых знаний, поскольку, как известно, «только в споре рождается истина».

Вместе с тем, как и в любом творческом произведении, в рецензируемой книге имеются спор-

РЕЦЕНЗИИ

ные, недостаточно аргументированные выводы и недостатки, на которых следует остановиться особо.

Во-первых, представляется слишком категоричным утверждение автора на с. 25 о том, что «в российской науке трудового права целостного учения о структуре системы социального партнерства до сих пор разработано не было». С этим утверждением можно поспорить, если принимать во внимание ряд докторских диссертаций, защищенных в 1990–2000-х гг. М. В. Лушниковой (1997 г.)¹ и С. Ю. Чучей (2004 г.)².

Во-вторых, на основе анализа законодательства ФРГ С. О. Казаков выделяет пять основных форм социального партнерства Германии, включая в них одновременно участие работников и их представителей в управлении предприятием и участие работников и их представителей в управлении юридическим лицом. Возникает закономерный вопрос: как автор соотносит в данном случае указанные формы социального партнерства, чем отличается участие работников в управлении предприятием и юридическим лицом? Конечно, с позиции гражданского права предприятие есть имущественный комплекс, что не тождественно понятию юридического лица, но тогда чем различаются вышеуказанные формы? В § 3 гл. II автор уделяет больше внимания вопросам участия работников в органах управления юридического лица.

В-третьих, излишне категорично и радикально звучит вывод С. О. Казакова на с. 115 о том, что «следует полностью исключить из трудового законодательства абстрактное понятие “иного представительного органа работников”, так как его правовой статус и полномочия законодательно не определены». Что же предлагает автор взамен? «Для представительства и защиты интересов работников, а также для обеспечения их права на участие в управлении организацией достаточно двух видов представительных органов работников – выборного органа первичной профсоюзной организации и совета трудового коллектива» (с. 115), а далее автор пишет, что «первичные профсоюзные организации в нашей стране было бы

¹ Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; МГУ им. М.В. Ломоносова. М., 1997. 363 с.

² Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 2004. 43 с.

желательно сохранить, оставив за ними определенные права в сфере участия в управлении организацией» (с. 116). Из вышеуказанных цитат возникают по меньшей мере два вопроса к автору этих предложений: 1) что принципиально изменится в трудовом законодательстве России от замены термина «иной представительный орган работников» на «совет трудового коллектива», если правовое положение ни первого, ни второго в законодательстве Российской Федерации на данный момент не определено и 2) если по логике автора допустить одновременное сосуществование в организациях с численностью свыше 20 работников первичных профсоюзных органов и советов трудовых коллективов, то как решить вопрос с их неконкуренцией друг с другом, при том что предлагается оставить у профсоюзных органов определенные права в сфере участия в управлении организацией? Логичнее было бы более четко разделить полномочия первичных профсоюзных органов и советов трудового коллектива с сохранением за первыми таких форм взаимодействия с работодателями, как учет их мнений при решении вопросов с увольнениями работников, консультации при сокращении численности (штата), принятии локальных нормативных актов, создании комиссий по трудовым спорам, участие в разрешении коллективных трудовых споров и некоторые другие, завязанные на трудовые права работников, а за советами трудовых коллективов – представительства работников в части права на управление в организации, в том числе согласование вопросов о реструктуризации и перепрофилировании производства, акционировании, внедрении новых форм и систем оплаты труда, передачи каких-либо функций на аутсорсинг и т. д.

В-четвертых, автору стоило учесть определенные научные наработки ученых из других стран СНГ по проблемам социального партнерства (например, авторефераты диссертаций и прочие публикации А. А. Войтика, Е. А. Волк, Б. Б. Синькова и О. В. Чесалиной из Беларуси, докторскую диссертацию Г. И. Чашыневой³, а также коллективную монографию Н. М. Клименчук, С. Н. Прилипко, О. Н. Ярошенко⁴ из Украины).

³ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Одеська нац. юрид. акад. Одеса, 2001. 418 арк.

⁴ Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : моногр. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. Харків : Вид-во «ФІНН», 2011. 256 с.

В целом отметим, что рецензируемая книга написана на достаточно высоком теоретическом уровне с широким использованием сравнительно-правового метода с обращением как к русскоязычной, так и немецкоязычной литературе, к действующим нормативным правовым актам России и ФРГ, к судебной практике (российской и германской), учебной, монографической и иной научной литературе по проблемам социального

партнерства, изданной преимущественно в России и Германии.

Книга будет представлять большой интерес как для научных работников и преподавателей, так и для аспирантов, магистрантов и студентов юридических вузов, профсоюзных деятелей, руководителей организаций, а также всех, кто интересуется российским и сравнительным трудовым правом.

К. Л. Томашевский, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент

90-ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ ЮРИЯ ПЕТРОВИЧА ОРЛОВСКОГО



Юрий Петрович Орловский родился 21 апреля 1928 г. в с. Успенском Успенского р-на Луганской области. В 1952 г. окончил юридический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова; в 1952–1953 гг. работал редактором в юридическом издательстве, затем – старшим консультантом в Министерстве юстиции СССР и Юридической комиссии при Совете Министров СССР, потом – старшим научным сотрудником в Институте государства и права Академии наук СССР, начальником кафедры в МВШМ МВД СССР, заместителем руководителя группы научных консультантов при Президиуме ВС СССР; в 1989–1991 гг. – главный научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве России. Долгое время Юрий Петрович занимал должность заместителя директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве России. В Национальном исследовательском университете – Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ) Ю. П. Орловский начал работать с 2009 г., где вначале заведовал кафедрой трудового права, а в настоящее время работает в должности ординарного профессора, является научным руко-

водителем Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ.

Кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации рабочих кадров в СССР» Юрий Петрович защитил во Всесоюзном институте юридических наук Минюста СССР в 1955 г., докторскую на тему «Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих в промышленных предприятиях СССР» – в Институте государства и права АН СССР в 1965 г.

Ю. П. Орловский участвовал в работе над проектами КЗоТ РСФСР (Российской Федерации), изменений к КЗоТу, нового Трудового кодекса, а также ряда других актов трудового законодательства; член редколлегии журнала «Право и экономика».

Юрий Петрович Орловский – признанный ведущий ученый в области трудового права, Заслуженный деятель науки России, доктор юридических наук, профессор. Он также является членом Научно-методического совета при Верховном Суде Российской Федерации.

Юбиляр является автором около 250 научных работ, в том числе монографий «Правовые вопро-

сы использования труда на промышленных предприятиях» (1966 г.); «Труд молодежи в СССР» (1978 г.); книги «Государственные служащие» (1998 г.); общий редактор и соавтор комментариев к Кодексу законов о труде Российской Федерации (2000 г.), к Трудовому кодексу Российской Федерации (2002 г.), Закону «Об основах государственной службы Российской Федерации» (1998 г.); учебников «Трудовое право России» (1998, 2001, 2003 гг.).

К 90-летию юбилею ученого была подготовлена и издана фундаментальная книга его научных трудов: **Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней : избранные труды Ю. П. Орловского.** – М. : РГ-Пресс, 2018. – 776 с.

Достижения и поощрения

- Заслуженный деятель науки Российской Федерации (1995 г.).
- Лауреат Высшей юридической премии «ФЕМИДА» в номинации «Ученый» (2015 г.).
- Орден Почета (2012 г.).
- Медаль «За оборону Ленинграда» (1944 г.).
- Медаль Жукова (1996 г.).
- Почетная грамота Правительства Российской Федерации (1998 г.).
- Юбилейная медаль «50 лет Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.» (1995 г.).
- Юбилейная медаль «40 лет Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.» (1985).
- Почетные грамоты благодарности Высшей школы экономики (2009, 2013, 2015 гг.).

Редакция и редакционный совет журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляют глубокоуважаемого Юрия Петровича с солидным юбилеем и желают здоровья и творческого долголетия!

УШЕЛ ИЗ ЖИЗНИ ВИКТОР ИВАНОВИЧ ШАБАЙЛОВ – ИЗВЕСТНЫЙ БЕЛОРУССКИЙ УЧЕНЫЙ-ЮРИСТ



На 88-м году ушел из жизни Виктор Иванович Шабайлов (05.02.1931 – 03.04.2018) – ученый в области конституционного и административного права, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси (1986), доктор юридических наук (1980), профессор (1992), Заслуженный деятель науки Республики Беларусь (1994).

Окончил Белорусский государственный университет (1959). С 1964 г. – младший, старший научный сотрудник, с 1974 г. – заведующий сектором Института философии и права АН Беларуси. В 1995–1996 гг. – директор Научно-исследовательского центра проблем государственной кадровой

политики и совершенствования государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь. В 1997–2001 гг. – судья Конституционного Суда Республики Беларусь. В 2001–2007 гг. – заведующий отделом конституционного, административного и международного права Института государства и права Национальной академии наук Беларуси.

Главными направлениями его научной деятельности являлись исследования организационно-правовых вопросов социально-культурного строительства, проблем государственного строительства Республики Беларусь, в том числе ее суверенитета, становления, развития и функционирования как правового социального государства, формирования гражданского общества Беларуси, местного управления и самоуправления, повышения эффективности деятельности государственного аппарата управления. Он участвовал в разработке ряда законопроектов, в том числе законов о культуре, охране здоровья, средствах массовой информации, Конституции Республики Беларусь 1994 г., а также Конституции Республики Беларусь. Автор 180 научных работ, в том числе 12 монографий. Награжден медалями.

В последние годы жизни Виктор Иванович преподавал на кафедре трудового и корпоративного права, затем на кафедре трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО». Читал студентам курс конституционного права, руководил дипломными работами. Был членом Ученого совета университета и членом редакционного совета научно-практического журнала «Трудовое и социальное право».

Основные труды

- Правовое регулирование социально-культурной деятельности. Минск, 1981.
- Советское административное право. Управление социально-культурным строительством. М., 1980 (в соавт.).
- Белорусская ССР: статус, достижения, развитие. Минск, 1996 (в соавт.).
- Суверенитет и гарантии его реализации // Суверенитет и многовекторность внешней поли-

тики Республики Беларусь в современных условиях. Минск, 2000.

- Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития: монография. Минск, 2014 (в соавт.).

Редакция журнала «Трудовое и социальное право» скорбит в связи с кончиной ученого, члена редакционного совета журнала и выражает слова соболезнования его родным и близким.

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов) на русском и английском языках;
- 5) ключевые слова (5–10 слов) на русском и английском языках;
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (п. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14 пт., выровнен по ширине, межстрочный интервал – полуторный. Ссылки на используемые источники конечные, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

К рукописи на отдельном листе (файле) предоставляется авторская справка. Авторам – гражданам Республики Беларусь следует предоставить информацию на **русском, белорусском и английском языках**. Авторы – граждане иных государств предоставляют информацию на русском и английском языках.

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи представляются в **электронном виде** (на электронную почту ctp@mitso.by с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 510 с пометкой «Центр исследования профсоюзного движения и трудового права».

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право» и этика

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в том числе при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается. Автору выдается (по его просьбе высылается) один авторский экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра исследования профсоюзного движения и трудового права.

Requirements for articles in the journal «Labour and social security law»

An article for consideration should be written in Russian, Belarusian or English languages and include next requirements:

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words) on Russian and English language;
- 5) key words (5–10 words) on Russian and English language;
- 6) introduction;
- 7) principal part, which describes issues under consideration;
- 8) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 9) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2014 № 3).

Typography of the article

The article capacity should be 14 000–16 000 characters with gaps. The text should be written in Times New Roman font, 14 pt, one and a half line spacing, full justification. References of cited sources are placed at the end of phrase, are numbered in accordance with order of citation in the text and are given in brackets: [1, p. 23]. Indentation – 1,25 cm. The title is written in capital letters, in bold, center alignment. The initials and surname of the author (in the presence of scholastic degree, academic title, office and job) are written on the next line.

An author's note on a separate page (file) is presented along with the article. Author – citizen of the Republic of Belarus should present information in **Russian, Belarusian and English languages**. Author – citizen of other states presents information in Russian and English languages.

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title;
- 5) mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: ctp@mitso.by (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 510 (with mark "Centre of research of trade-union movement and labour law").

Condition of article publication in journal «Labour and social security law» and ethics

The editorial office accepts the articles for publication, which haven't been published yet, exclusive rights to which have not been transferred to other persons, which scientific level is appropriate to the journal. A handwriting of the article will not be returned to the author, even in case of failure of publication. Journal's editorial board executes scientific editing and review of the article with members of editorial council, then changes are agreed with the author.

Authors without science degree should present a review, which necessarily includes review's surname, name, middle name (fully), scholastic degree, academic title, office and job.

For the publication fee is not charged, the fee is not paid. One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Centre of research of trade-union movement and labour law.