

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (28) 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 17.12.2018
Дата выхода 28.12.2018
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, д-р юрид. наук, доцент (главный редактор), **Комоцкая Ирина Алексеевна**, канд. юрид. наук (зам. главного редактора), **Подупейко Алексей Геннадьевич** (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 Республики 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 трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета;

Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы и социально-гуманитарных дисциплин 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 государственного университета им. П. Г. Демидова;

Лютов Н.Л. – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА);

Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент;

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

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

Томашевский К.Л. – д-р 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 государственного университета;

Шумило М.Н. – д-р юрид. наук, старший науч. сотрудник, начальник правового управления Кассационного гражданского суда в составе Верховного Суда Украины;

Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (сентябрь – ноябрь 2018 г.)	6
АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
О планируемых изменениях в Трудовой кодекс Республики Беларусь на 2019 год (интервью с заместителем председателя Комиссии по труду и социальным вопросам Палаты представителей Национального Собрания Республики Беларусь В. П. Шиловым) 12	
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Лушников А. М. (Ярославль, Россия) Прекаризация и трудовое право	16
<p>В статье рассматривается относительно новое для социальных наук явление, а именно обособление нового социального класса, получившего наименование прекариата. Автором предпринята попытка рассмотреть данное явление в четырех аспектах: философском, экономическом, социологическом и собственно юридическом. Выделены субъекты прекаризации, вид общественных отношений, сопутствующий этому процессу, а также особенности правовой регламентации данных общественных отношений. Сделаны выводы о механизме ограничения прекаризации, а также намечены три авторских варианта отношений к данному процессу.</p>	
Мачульская Е. Е. (Москва, Россия) Роботизация производства и сферы услуг: новые вызовы для социального обеспечения	22
<p>В России разработана и реализуется государственная Программа цифровизации экономики. Автоматизация производства и цифровизация экономики создают новые вызовы для российской системы социального обеспечения. В 2012–2019 гг. реализуется пилотный проект по выплате пособий по временной нетрудоспособности на основании электронного больничного листа. Электронные больничные листки имеют одинаковую юридическую силу с листками, оформленными на бумажном носителе, и должны признаваться судами в качестве доказательства факта нетрудоспособности, беременности и родов. Автоматизация экономики и сферы услуг неизбежно приведет к росту производительности труда и ВВП, увеличению прибылей, которые можно будет использовать на развитие социальной сферы, расширение мер социальной защиты, введение для всего населения страны безусловного базового дохода, размер которого не должен быть меньше величины федерального прожиточного минимума.</p>	
Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации и роботизации экономики	28
<p>В статье исследуются актуальные направления воздействия цифровой экономики на социально-трудовую сферу на примере Беларуси и некоторых зарубежных государств. Особое внимание автором уделено нововведениям в регулировании соглашений о неконкуренции, введенным в Республике Беларусь в 2018 г. Автор также затрагивает проблему занятости и перспектив трудовых отношений в условиях роботизации производств в рамках 4-й научно-технической революции.</p>	
КОНФЕРЕНЦИИ/КРУГЛЫЕ СТОЛЫ/СЕМИНАРЫ	
XXII Всемирный конгресс Международного общества трудового права и права социального обеспечения (4–7 сентября 2018 года, г. Турин)	36
Итоги Недели трудового права. Осенний цикл (15–20 октября 2018 года, г. Минск)	38
МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА	
Скобелев В. П. (Минск, Беларусь) Регулирование сроков в исполнительном производстве по трудовым спорам: некоторые проблемы	48
ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО	
Сергей О. В. (Гродно, Беларусь) Медиативные способы защиты трудовых прав работников	54
РЕЦЕНЗИИ	
Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Рецензия на книгу: Панасюк О. Т. Аксиологические аспекты трудового права: монография. – Киев, 2018	59
PROFESSOR HONORE	
Поздравление с 70-летним юбилеем Станислава Никифоровича Князева	61

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (верасень – лістапад 2018 г.)	6
АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю	
Аб плануемых зменах у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь на 2019 год (інтэрв'ю з намеснікам старшыні Камісіі па працы і сацыяльных пытаннях Палаты прадстаўнікоў Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь В. П. Шылавым)	12
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
Лушнікаў А. М. (Яраслаўль, Расія) Прэкарызацыя і працоўнае права	16
У артыкуле разглядаецца адносна новая для сацыяльных навук з'ява, а іменна адасабленне новага сацыяльнага класу, які атрымаў назву прэкарыяту. Аўтарам прадпрынята спроба разгледзець гэту з'яву ў чатырох аспектах: філасофскім, эканамічным, сацыялагічным і ўласна юрыдычным. Вылучаны суб'екты прэкарызацыі, від грамадскіх адносін, які спадарожнічаў гэтаму працэсу, а таксама асаблівасці прававой рэгламентацыі дадзеных грамадскіх адносін. Зроблены высновы аб механізме абмежавання прэкарызацыі, а таксама намечаны тры аўтарскія варыянты адносін да гэтага працэсу.	
Мачульская А. Я. (Масква, Расія) Рабатызацыя вытворчасці і сферы паслуг: новыя выклікі для сацыяльнага забеспячэння	22
У Расіі распрацавана і рэалізуецца дзяржаўная Праграма цыфравізацыі эканомікі. Аўтаматызацыя вытворчасці і цыфравізацыя эканомікі ствараюць новыя выклікі для расійскай сістэмы сацыяльнага забеспячэння. У 2012–2019 гг. рэалізуецца пілотны праект па выплаце дапамогі па часовай непрацаздольнасці на падставе электроннага бальнічнага лістка. Электронныя бальнічныя лісткі маюць аднолькавую юрыдычную сілу з лісткамі, аформленымі на папяровым носбіце, і павінны прызнавацца судамі ў якасці доказу факту непрацаздольнасці, цяжарнасці і родаў. Аўтаматызацыя эканомікі і сферы паслуг непазбежна прывядзе да росту прадукцыйнасці працы і ВУП, павелічэння прыбыткаў, якія можна будзе выкарыстоўваць на развіццё сацыяльнай сферы, пашырэнне мер сацыяльнай абароны, увядзенне для ўсяго насельніцтва краіны безумоўнага базавага даходу, памер якога не павінен быць меншым за велічыню федэральнага пражытачнага мінімуму.	
Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Некаторыя праблемы рэгулявання працоўных адносін ва ўмовах цыфравізацыі і рабатызацыі эканомікі	28
У артыкуле даследуюцца актуальныя напрамкі ўздзеяння лічбавай эканомікі на сацыяльна-працоўную сферу на прыкладзе Беларусі і некаторых замежных дзяржаў. Асаблівая ўвага аўтарам нададзена новаўвядзенням у рэгуляванні пагадненняў аб неканкурэнцыі, уведзеных у Рэспубліцы Беларусь у 2018 годзе. Аўтар таксама закранае праблему занятасці і перспектыву працоўных адносін пры рабатызацыі вытворчасці ва ўмовах 4-й навукова-тэхнічнай рэвалюцыі.	
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
XXII Сусветны кангрэс Міжнароднага таварыства працоўнага права і права сацыяльнага забеспячэння (4–7 верасня 2018 года, г. Турын)	36
Вынікі Тыдня працоўнага права. Восеньскі цыкл (15–20 кастрычніка 2018 года, г. Мінск)	38
МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА	
Скобелеў У. П. (Мінск, Беларусь) Рэгуляванне тэрмінаў у выканаўчай вытворчасці па працоўных спрэчках: некаторыя праблемы	48
ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА	
Сяргей А. В. (Гродна, Беларусь) Медыятыўныя спосабы абароны працоўных правоў работнікаў	54
РЭЦЭНЗІІ	
Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Рэцэнзія на кнігу: Панасюк А. Ц. Аксіялагічныя аспекты працоўнага права: манаграфія. – Кіеў, 2018	59
PROFESSOR HONORE	
Віншаванне з 70-гадовым юбілеем Станіслава Нічыпаравіча Князева	61

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes review in labour and social security legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (September – November 2018) .	6
ACTUAL INTERVIEW	
On the planned changes in the Labour Code of the Republic of Belarus in 2019 (interview with the Deputy Chairman of the Commission on labour and social affairs of the House of Representatives of the National Assembly of the Republic of Belarus V. Shilov)	12
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Lushnikov A.M. (Yaroslavl, Russia) Precarious work and labour law	16
The article deals with a relatively new phenomenon for the social sciences, namely, the separation of a new social class (the precariat). The author takes the approach of considering this phenomenon in four aspects: philosophical, economic, sociological and, in fact, legal. The subjects of precarization, the type of social relations accompanying this process, as well as the peculiarities of legal regulation of these social relations are highlighted. Conclusions about the mechanism of limitation of precarization are made, and three author's variants of relations to this process are outlined.	
Machulskaya E.Y. (Moscow, Russia) Production and services robotization services: new challenges for social security	22
In Russia a state program of the economy digitalization has been developed and is being implemented. Automatization of production and digitalization of the economy create new challenges for the Russian social security system. In 2012 – 2019 the pilot project on the payment of benefits for temporary disabled based on electronic hospital leaflet is carried out. Electronic sick leaves have the same legal force as paper-based ones and must be recognized by the courts as proof of incapacity to work, pregnancy and childbirth. Automatization of the economy and services will inevitably lead to an increase in productivity and GDP, an increase in profits that can be used for the development of the social sphere, the expansion of social protection measures, the introduction of "unconditional basic income" for the entire population of the country, the size of which should not be less than the Federal subsistence minimum.	
Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus) Some problems of regulation of labour relations in the conditions of digitization and robotization of the economy	28
The article analyzes the current directions of the digital economy impact on the social and labour sphere on the example of Belarus and some foreign countries. Special attention is paid to innovations in the regulation of non-competition agreements introduced in the Republic of Belarus in 2018. The article analyzes the planned additions to the Labour Code of the Republic of Belarus in terms of regulation of remote workers. The author pays attention to the problem of employment and prospects of labour relations in the conditions of robotization of production within the 4th scientific and technical revolution.	
CONFERENCES / ROUND TABLES / SEMINARS	
XXII World Congress of International Society of Labour and Social Security Law (September 4 – 7, 2018, Turin)	36
Labour Law Week activities review (autumn cycle) (October 15–20, 2018, Minsk)	38
SPECIALIST'S OPINION	
Skobelev V.P. (Minsk, Belarus) Terms regulation in enforcement proceedings on labour disputes: some problems	48
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
Sergey O. (Grodno, Belarus) Mediation methods of protection of labour rights of workers	54
REVIEWS	
Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus) Book Review: Panasyuk O. Axiological aspects of labour law – Kiev, 2018	59
PROFESSOR HONORE	
70th anniversary of Stanislav Nikiforovich Knyazev	61

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!**

Вітаем чытачоў на старонках чарговага нумара нашага часопіса. Нумар выходзіць у свет падчас Калядаў і Новага года. З гэтай нагоды віншуем ўсіх нашых чытачоў і сябраў рэдакцыйнай рады з надыходзячымі святамі! Жадаем, каб наступваючы 2019 год быў не горшы, чым 2018-ы, а нават і лепшы!

Апроч традыцыйнага агляду навінаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Расіі, Казахстана і Кыргызстана ў пачатку нумара друкуецца цікавае інтэрв'ю з дэпутатам Палаты прадстаўнікоў Нацыянальнага сходу Беларусі **Віталем Пятровічам Шылавым**. Гутарка ідзе не толькі аб жыццёвым шляху, але таксама аб плануемых змяненнях у заканадаўстве ў сацыяльна-працоўнай сферы.

Тры навуковыя артыкулы, падрыхтаваныя дактарамі навук з Масквы (А. Я. Мачульскай), Яраслаўля (А. М. Лушнікавым) і Мінска (К. Л. Тамашэўскім), прысвечаны вельмі актуальным прававым праблемам працоўнага і сацыяльнага права, а менавіта: прэкарыяту, цыфравізацыі і рабатызацыі ў працоўных і сацыяльна-забеспячальных адносінах.

Менавіта гэтым праблемам і быў прысвечаны Міжнародны навукова-практычны семінар, які адбыўся ў Мінску на базе Міжнароднага ўніверсітэта «МІТСО» у кастрычніку 2018 года падчас традыцыйнага Тыдня працоўнага права. Акрамя падрабязнага агляду гэтага семінару і іншых навуковых мерапрыемстваў з 15 па 20 кастрычніка ў Мінску ў рубрыцы «Канферэнцыі/круглыя сталы/семінары» друкуецца агляд XXII Сусветнага кангрэса Міжнароднага таварыства працоўнага права і права сацыяльнага забеспячэння (ISLSSL), што прайшоў 4–7 верасня 2018 г. у г. Турыне (Італія).

У рубрыцы «*Меркаванне спецыяліста*» дацэнт БДУ **У. П. Скобелеў** разважае адносна эфектыўнасці рэгулявання тэрмінаў у выканаўчым працэсе па працоўных спрэчках.

У рубрыцы «*Трыбуна маладога вучонага*» чытач знойдзе артыкул маладога даследчыка з Гродна, які прысвечаны медыятыўным спосабам абароны працоўных правоў работнікаў. Адзначым, што артыкул падрыхтаваны на падставе эсэ **Аксаны Сергей**, якая за гэту працу атрымала званне лаўрэата V Міжнароднага конкурсу навуковых прац студэнтаў і магістрантаў па працоўнаму праву імя Л. С. Таля – 2018.

Традыцыйна ў нумары друкуецца наша рэцэнзія: у гэты раз на манаграфію А. Т. Панасюка аб аксіялагічных аспектах працоўнага права.

У канцы нумара – рэдакцыйныя віншаванні з нядаўнім юбілеем вядомага беларускага юрыста С. Н. Князева.

**З павагай,
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (сентябрь – ноябрь 2018 г.)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2018 г. № 632 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда и повышении заработной платы отдельным категориям работников»

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 (бюджетные организации), в размере 35 рублей 50 копеек.

Вместе с тем установлено повышение тарифных ставок (окладов) следующим работникам бюджетных организаций:

– педагогическим работникам (включая лиц из числа профессорско-преподавательского состава) и помощникам воспитателей – на 20 %;

– фармацевтическим работникам, имеющим высшее фармацевтическое образование, – на 75 %;

– фармацевтическим работникам, имеющим среднее специальное фармацевтическое образование, – на 40 %;

– работникам организаций здравоохранения, медицинских научных организаций, осуществляющих медицинскую деятельность (за исключением учреждений, осуществляющих государственный санитарный надзор), занимающим:

должности химика, ведущего химика, биолога, ведущего биолога, за выполнение комплексных многоэтапных молекулярно-биологических исследований, иммуноферментных исследований, исследований в области клеточной медицины – на 100 %;

должности медицинского физика, ведущего медицинского физика, инженера, ведущего инженера, за выполнение работ по синтезу, фармакопейному анализу и дозиметрическому контролю радиофармацевтических лекарственных средств,

обслуживание и эксплуатацию медицинского диагностического оборудования для лучевой диагностики, аппаратов и компьютерных систем для планирования, реализации и обеспечения гарантии качества лучевой терапии – на 100 %.

Предусмотрены также ежемесячные доплаты следующим работникам бюджетных организаций:

– врачам-специалистам, в том числе являющимся руководителями, – в размере 20 % оклада;

– медицинским работникам, имеющим среднее специальное медицинское образование, – в размере 13 % оклада.

Республиканским органам государственного управления, местным исполнительным и распорядительным органам, руководителям бюджетных организаций поручено обеспечить перерасчет заработной платы работников в соответствии с нормами данного постановления.

Постановление вступило в силу с 1 сентября 2018 г., за исключением подп. 1.1 п. 1 и п. 3, вступивших в силу с 1 октября 2018 г.

Указ Президента Республики Беларусь от 23 октября 2018 г. № 419 «О повышении пенсий»

Документом предусматривается перерасчет трудовых пенсий с 1 ноября 2018 г. в связи с ростом средней заработной платы работников в Республике Беларусь. Перерасчет осуществляется путем корректировки фактического заработка пенсионеров исходя из средней заработной платы работников в республике, примененной при предыдущем перерасчете пенсий, с повышением ее величины на 5,5 %.

Указ вступил в силу 26 октября 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 октября 2018 г. № 764 «О стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь»

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Нормативным правовым актом утверждена стратегия совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь, которая определяет цель, задачи, этапы совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь (НСК), организационно-правовой механизм ее функционирования.

Стратегия совершенствования НСК разработана на средне- и долгосрочную перспективу в соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2016 г. № 466, Кодексом Республики Беларусь об образовании, Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими актами законодательства о труде и об образовании.

Согласно постановлению НСК представляет собой организационно-правовой механизм обеспечения экономики квалифицированными кадрами.

Реализацию поставленных цели и задач по совершенствованию НСК предполагается осуществить в два этапа. На первом этапе (2018–2020 годы) планируется формирование законодательной базы и проведение организационной работы по внедрению новых элементов НСК, на втором этапе (2021–2025 годы) предполагается внедрение новых элементов НСК в сферах труда и образования.

Постановление вступило в силу 28 октября 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 октября 2018 г. № 77 «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2019 год»

Нормативным правовым актом установлена расчетная норма рабочего времени на 2019 год при полной норме его продолжительности не более:

- для пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье – 2008 часов;
- для шестидневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье – 2016 часов.

Постановление вступило в силу 1 ноября 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 октября 2018 г. № 78 «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 сентября 2018 года в расчете на месяц на период с 1 ноября 2018 г. по 31 января 2019 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 446 руб. 2 коп.;
- пенсионеры – 349 руб. 35 коп.;
- студенты – 328 руб. 98 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 282 руб. 23 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 365 руб. 35 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 379 руб. 23 коп.;
- семья из четырех человек – 347 руб. 74 коп.;
- молодая семья из трех человек – 377 руб. 3 коп.

Постановление вступило в силу 1 ноября 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 октября 2018 г. № 79 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах сентября 2018 года в расчете на месяц»

Документом установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах сентября 2018 года в расчете на месяц на период с 1 ноября 2018 г. по 31 января 2019 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 214 руб. 21 коп.;
- трудоспособное население – 237 руб. 21 коп.;
- пенсионеры – 163 руб. 93 коп.;
- студенты – 207 руб. 30 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 139 руб. 79 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 191 руб. 9 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 233 руб. 56 коп.

Постановление вступило в силу 27 октября 2018 г.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 21 сентября 2018 г. № 583

«Об утверждении Дорожной карты по обеспечению занятости и социализации молодежи NEET в возрасте от 18 до 29 лет, в том числе выпускников 2018 года»

В рамках Дорожной карты предполагается, в частности, осуществить такие мероприятия, как проработка вопроса по созданию во всех школах страны консультативных центров для молодежи по выбору профессии путем открытия кабинетов профориентации, формирование обзора перспективных и востребованных специальностей (профессий будущего) и его популяризация, повышение эффективности дуального обучения, организация ярмарок вакансий совместно с потенциальными работодателями на системной основе и т. д.

Постановление вступило в силу 21 сентября 2018 г.

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 26 сентября 2018 года «О внесении изменений в приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944»

В приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944 «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и списка работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения ручную тяжесть женщинами» внесены изменения, предусматривающие исключение из Списка работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения ручную тяжесть женщинами отдельных видов работ в сфере металлообработки, строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ, геологоразведочных и топографо-геодезических работ, лакокрасочного производства, переработки резины, производства целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них, текстильной и легкой промышленности, пищевой промышленности, речного транспорта.

Приказ вступил в силу 7 октября 2018 г.

КЫРГЫЗСТАН

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 18 сентября 2018 года № 434

«Об утверждении Положения о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам и Положения о порядке предоставления ритуального пособия (на погребение)»

Постановлением утверждены Положение о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам и Положение о порядке предоставления ритуального пособия (на погребение). Кроме того, был признан утратившим силу ряд постановлений Правительства Кыргызской Республики, действовавших ранее в данной сфере.

Постановление вступило в силу 29 сентября 2018 г.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 22 сентября 2018 года № 442 «Об индексации базовой части пенсий, общий размер которых ниже величины прожиточного минимума пенсионера, сложившейся за предыдущий год, с 1 октября 2018 года»

Нормативным правовым актом была установлена индексация с 1 октября 2018 г. базовой части пенсий, назначенных до 1 октября 2018 г., общий размер которых ниже величины прожиточного минимума пенсионера, сложившейся за предыдущий год, с учетом роста средней заработной платы за 2017 г. к средней заработной плате за 2016 г. на 105,5 % или на 100 сомов.

Постановление вступило в силу 1 октября 2018 г.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 22 сентября 2018 года № 443 «Об индексации размеров страховых частей пенсии с 1 октября 2018 года».

Документом в целях обеспечения дальнейшей поддержки жизненного уровня пенсионеров с 1 октября 2018 г. коэффициент индексации размеров страховых частей пенсии был утвержден в размере 1,07.

Кроме того, Социальному фонду Кыргызской Республики поручено проиндексировать с 1 октября 2018 г. размеры страховых частей пенсий, назначенных до 1 октября 2018 г., на коэффициент индексации 1,07, но не менее чем на 250 сомов для пенсий, общий размер которых не превышает

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

и составляет 4393 сома, и не менее чем на 370 сомов для пенсий, общий размер которых составляет и превышает 4394 сома.

Постановление вступило в силу 1 октября 2018 г.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 23 октября 2018 года № 500 «Об утверждении Положения о порядке подтверждения страхового стажа для назначения пенсий по государственному пенсионному социальному страхованию»

Постановлением утверждено Положение о порядке подтверждения страхового стажа для назначения пенсий по государственному пенсионному социальному страхованию. Кроме того, был признан утратившим силу ряд постановлений Правительства Кыргызской Республики, действовавших ранее в данной сфере.

Постановление вступит в силу с 1 января 2019 г.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 3 ноября 2018 г. № 520 «О внесении изменений в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении Перечня профессий начального профессионального образования в Кыргызской Республике» от 28 июля 2003 года № 473»

Перечень профессий начального профессионального образования в Кыргызской Республике, утвержденный вышеуказанным постановлением, был изложен в новой редакции.

Постановление вступило в силу 14 ноября 2018 г.

РОССИЯ

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 сентября 2018 г. № 580н «О внесении изменений в приложения № 1–3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2017 г. № 848н «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2018 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности»

Скорректировано распределение по субъектам Российской Федерации квот на выдачу иностранным гражданам приглашений и разрешений на работу на 2018 год. Общее количество разрешений на работу, выдаваемых иностранным гражданам, прибывшим на территорию Российской Федерации на основании визы, увеличено:

- по Центральному федеральному округу – с 30 214 до 33 841 разрешения;
- по Северо-Западному федеральному округу – с 14 836 до 15 227 разрешений;
- по Южному федеральному округу – с 3545 до 3684 разрешений;
- по Приволжскому федеральному округу – с 6985 до 7674 разрешений;
- по Сибирскому федеральному округу – с 21 381 до 21 591 разрешения.

Одновременно с этим количество разрешений на работу, выдаваемых иностранным работникам, снижается:

- в Уральском федеральном округе – с 21 405 до 20 701 разрешения;
- в Дальневосточном федеральном округе – с 44 758 до 44 291 разрешения.

Резерв квоты по Российской Федерации снижен с 32 413 до 29 051 разрешения.

Для каждого из субъектов Российской Федерации утверждено новое распределение выдаваемых разрешений на работу по видам деятельности привлекаемых специалистов согласно уточненным квотам.

Кроме того, в соответствии с новым количеством разрешений на работу для иностранных граждан приводится распределение квот на выдачу приглашений иностранным гражданам на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности.

Приказ вступил в силу 28 сентября 2018 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2018 г. № 1163 «О переносе выходных дней в 2019 году»

В 2019 году в Российской Федерации перенесены следующие выходные дни:

- с субботы 5 января на четверг 2 мая;
- с воскресенья 6 января на пятницу 3 мая;
- с субботы 23 февраля на пятницу 10 мая.

Постановление вступило в силу 1 октября 2018 г.

Федеральный закон № 350-ФЗ от 3 октября 2018 г. «О внесении изменений в отдельные

законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»

Указанным нормативным правовым актом предусматриваются следующие изменения норм действующего законодательства:

– устанавливается пенсионный возраст: для женщин – 60 лет, для мужчин – 65 лет;

– корректируется понятие предпенсионного возраста – в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

– предусматривается льготный порядок назначения пенсий (при соблюдении установленных условий) для многодетных женщин. Так, женщины, родившие четырех детей и воспитавшие их до достижения ими возраста 8 лет, смогут выйти на пенсию в возрасте 56 лет, трех детей – в возрасте 57 лет, в обоих случаях при наличии страхового стажа не менее 15 лет;

– устанавливается, что лицам, имеющим страховой стаж не менее 42 и 37 лет (соответственно мужчины и женщины), страховая пенсия по старости может назначаться на 24 месяца ранее достижения определенного возраста, но не ранее 60 и 55 лет соответственно).

Закон вступит в силу с 1 января 2019 года, за исключением подп. «б» и «в» п. 5, 6 и 7 ст. 7, которые вступят в силу с 1 января 2025 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 3 октября 2018 г. № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен статьей 185-1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации».

Нормативным правовым актом предусмотрено, что с 1 января 2019 г. работники смогут получить освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации, а работники предпенсионного возраста – на два рабочих дня каждый год.

Работники будут освобождаться от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) прохождения диспансеризации будет (будут) определяться по соглашению между работником и работодателем.

Закон вступит в силу с 1 января 2019 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 11 октября 2018 г. № 360-ФЗ «О внесении

изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Работникам, имеющим трех и более малолетних детей, предоставлено право выбора времени отпуска.

Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен статьей 262.2, согласно которой работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Закон вступил в силу 22 октября 2018 г.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2018 г. № 652н «Об утверждении целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения на 2019 год»

На 2019 год по субъектам Российской Федерации определены целевые прогнозные показатели в области содействия занятости населения. Всего приведено 7 показателей, в числе которых:

– количество заявленных в отчетном периоде вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения;

– численность трудоустроенных граждан в расчете на одного работника центра занятости населения;

– доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы;

– доля открывших собственное дело в общей численности зарегистрированных в отчетном периоде безработных граждан.

Приказ вступает в силу с 10 ноября 2019 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2018 г. № 1309 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 4 ноября 2003 г. № 669 и признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»

Указанным документом уточнены полномочия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сфере регулирования деятельности негосударственных пенсионных фондов.

В частности, за Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации как уполномоченным федеральным органом исполнитель-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ной власти, осуществляющим государственное регулирование деятельности негосударственных пенсионных фондов по негосударственному пенсионному обеспечению, обязательному пенсионному страхованию, закрепляются полномочия по утверждению порядка, формы, форматов и сроков представления негосударственным пенсионным фондом, осуществляющим деятельность по обязательному пенсионному страхованию, информации в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», а также по утверждению требований к порядку и форме уведомления застрахованного лица об условиях досрочного перехода при личном обращении застрахованного лица или его представителя, действующего на основании нотариально удостоверенной доверенности, в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации.

Кроме того, из компетенции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации исключаются полномочия по утверждению порядка обмена информацией между негосударственным пенсионным фондом и Пенсионным фондом Российской Федерации с использованием электронной подписи, поскольку указанный порядок с 1 января 2019 г. определяется Правительством Российской Федерации.

Постановление вступает в силу с 1 января 2019 г.

Федеральный закон от 12 ноября 2018 г. № 409-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части выплаты пенсии по случаю потери кормильца»

Право на пенсию по случаю потери кормильца предоставлено студентам, поступившим в иностранные образовательные организации без направления в соответствии с международным договором Российской Федерации.

Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в постановлении от 5 декабря 2017 г. № 36-П, вносятся изменения в ряд законодательных актов по вопросам социального обеспечения, касающимся назначения страховой пенсии членам семьи умершего кормильца, в том числе: Закон Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся

воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», Закон Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации», Федеральный закон «О страховых пенсиях».

В соответствии с положениями названных законодательных актов назначение пенсии детям, достигшим возраста 18 лет, обучающимся по очной форме по основным образовательным программам в иностранных организациях, было обусловлено направлением на обучение в соответствии с международными договорами Российской Федерации.

Данное обстоятельство, служащее основанием для отказа в назначении страховой пенсии по случаю потери кормильца детям, самостоятельно поступившим в иностранные образовательные организации (без направления на учебу в соответствии с международным договором Российской Федерации), было признано не соответствующим Конституции Российской Федерации. В связи с этим указанная оговорка из текстов законов исключена.

Установлено также, что выплата пенсии будет производиться при условии ежегодного подтверждения обучения в иностранных образовательных организациях.

Закон вступил в силу 12 ноября 2018 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2018 г. № 1375 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год»

Постановлением установлены:

– минимальная величина пособия по безработице в размере 1500 руб., максимальная величина пособия по безработице в размере 8000 руб. – для граждан, признанных в установленном порядке безработными, за исключением граждан предпенсионного возраста, указанных в п. 1 и 2 ст. 342 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

– минимальная величина пособия по безработице в размере 1500 руб., максимальная величина пособия по безработице в размере 11 280 руб. – для признанных в установленном порядке безработными граждан предпенсионного возраста, указанных в п. 1 и 2 ст. 342 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Постановление вступает в силу с 1 января 2019 года.

*Подготовил научный сотрудник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО» А. Г. Подулейко*

О ПЛАНИРУЕМЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА 2019 ГОД (ИНТЕРВЬЮ С ЗАМЕСТИТЕЛЕМ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОМИССИИ ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ ПАЛАТЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ НАЦИОНАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В. П. ШИЛОВЫМ)

Наш собеседник:

Шилов Виталий Петрович, заместитель председателя Постоянной комиссии по труду и социальным вопросам Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь. Родился 20 апреля 1976 года в г. Гомеле. В 1997 году окончил Международный институт трудовых и социальных отношений по специальности «Экономика», в 2003 году – Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины по специальности «Правоведение», в 2017 году – аспирантуру Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины в качестве соискателя ученой степени «кандидат юридических наук». Служил на различных должностях в Министерстве по чрезвычайным ситуациям и Министерстве внутренних дел Республики Беларусь. Работал начальником отдела экономической безопасности, начальником отдела кадров, заместителем директора по экономической безопасности, заместителем директора по идеологической работе и управлению персоналом открытого акционерного общества «Гомельский завод литья и нормалей». В сентябре 2016 года был избран депутатом Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь шестого созыва от Гомельского-Сельмашевского избирательного округа № 32. Награжден юбилейной медалью «70 лет Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.», Почетной грамотой Гомельского городского исполнительного комитета. Имеет благодарственные письма Президента Республики Беларусь, благодарности управления Следственного комитета Республики Беларусь по Гомельской области, Гомельской областной организации Белорусского Общества Красного Креста и Администрации Железнодорожного района г. Гомеля.



– Виталий Петрович, расскажите кратко откуда Вы родом, о своей семье. Как мы знаем, Вы были избраны в депутаты от одного из гомельских избирательных округов. Где Вы чувствуете себя более комфортно – в Гомеле или в Минске? Как Вам удастся сочетать свои профессиональные депутатские обязанности с семейными? Остается ли время на отдых?

– Я родился и вырос в Гомеле. Вся моя трудовая деятельность также связана с одним городом, а последние 10 лет – с Железнодорожным райо-

ном г. Гомеля. Поэтому и в депутаты я решил баллотироваться от этого избирательного округа.

Женат, имею сына. Так как по роду своей деятельности большую часть времени я провожу в Минске, то и моя семья переехала со мной. Сын сейчас получает юридическое образование в одном из столичных вузов.

Если говорить о комфортности проживания, то я уже начинаю привыкать к столичному ритму жизни, к огромному количеству людей и транспорта. Ведь в Минске проживает более 20 % всего населения страны. А такие автомобильные

пробки могут случаться в моем родном Гомеле только в случае какого-нибудь дорожно-транспортного происшествия.

Несмотря на разъездной характер моей работы (я еще являюсь членом комиссии по законодательству и Регламенту Парламентского Собрания Союза Беларуси и России), я всегда нахожу время на общение со своей семьей и совместный отдых. Ведь в плане занятий спортом наши вкусы совпадают: летом – велосипед и бассейн, зимой – бассейн и горные лыжи. Тем более что возможности столицы в этом плане опережают возможности любого другого белорусского города. В качестве примера я всегда привожу велосипедные дорожки Минска, позволяющие проехать весь город из конца в конец. При этом поездка выглядит как экскурсия.

– Как Вы полагаете, достаточно ли полно в действующем Трудовом кодексе урегулирован правовой статус субъектов трудового права (профсоюзов, объединений нанимателей), а равно право работников на участие в управлении организацией. Если нет, то какие у Вас имеются идеи относительно урегулирования в Трудовом кодексе тех или иных форм участия работников в управлении предприятиями? Заслуживает ли, на Ваш взгляд, внимания для учета в Беларуси опыт зарубежных стран (Австрии, Германии, России) в части обязательности или возможности создания производственных советов в организациях? Как Вы думаете, способны ли они составить реальную конкуренцию достаточно сильному профсоюзному движению в Беларуси?

– Отвечая на этот вопрос, можно отметить, что из трех субъектов социального партнерства, а это органы государственного управления, наниматели (их объединения) и профессиональные союзы, только объединения нанимателей не имеют «своего» законодательного акта, который бы определял их правовой статус и возможности. Если говорить о профсоюзах, то в Трудовом кодексе Республики Беларусь содержится более 100 статей, отсылающих решение вопросов трудовых и социально-экономических отношений, возникающих между нанимателем и работниками, к коллективно-договорному регулированию. В законодательстве Республики Беларусь в настоящее время урегулирована только одна категория представительных органов работников – профессиональные

союзы, их объединения и первичные профсоюзные органы (профсоюзные комитеты). Действующее белорусское законодательство, по моему мнению, в вопросах взаимоотношений работника и нанимателя в области участия в управлении организацией имеет явный уклон в сторону социального партнерства, но не производственной демократии. Это хорошо видно на примере Трудового кодекса Республики Беларусь, в котором вопросам регулирования коллективных трудовых отношений посвящено 48 статей, а вопросам участия работника в управлении организацией – одна строчка в ст. 11. Можно также обратить внимание на зачаточность развития в нормативных правовых актах понятия «иной представительный орган работников», в отличие от законодательства Российской Федерации, где в 2013 году был определен еще один представительный орган работников – производственный совет.

По моему мнению, для решения проблем реализации права работника на участие в управлении организацией и расширения представительства интересов работников необходимо внести в Трудовой кодекс Республики Беларусь как минимум две статьи: «Участие работника в управлении организацией» и «Иной представительный орган работников».

В части возможности создания на белорусских предприятиях такой формы представительства интересов работников, как производственный совет, можно рассмотреть несколько допустимых вариантов. Первый – пример Германии, Австрии, Нидерландов, где законодательством не предусмотрены условия для представительства интересов работников на уровне профсоюзов, так как основной формой представительства являются производственные советы, избираемые всеми работниками предприятия. Второй – пример Франции, Испании, Норвегии и других стран, где законодательство предусматривает двойную структуру представительства интересов работников на предприятии – производственные советы (комитеты) и профсоюзы. Необходимо учесть и опыт Российской Федерации, где с 2013 года производственные советы могут создаваться работодателями из наиболее квалифицированных работников в целях обеспечения участия трудящихся в решении экономических и технологических вопросов на производствах. В то же время производственным советам нельзя заниматься вопросами, входящими в исключительную компетенцию профсоюзов:

заключать коллективный договор, представлять и защищать интересы работников по вопросам найма и увольнения, вести переговоры в рамках социального партнерства и т. д.

Таким образом, модель функционирования производственных советов, существующая на сегодня в Германии, может быть принята за основу при разработке в Республике Беларусь механизмов правового регулирования непрофсоюзного представительства работников в области участия в управлении предприятием. Но при этом необходимо помнить, что на предприятиях Германии производственные советы выполняют функции отсутствующих на них профсоюзных комитетов. Это неприемлемо для Беларуси с ее достаточно сильным профсоюзным движением именно на предприятиях. В то же время существует множество организаций, в которых отсутствуют предпосылки для создания профсоюзного комитета, а соответственно и возможности для работников отстаивать свои интересы перед нанимателем.

Можно сделать вывод, что при существующей на сегодня в Республике Беларусь системе профсоюзного представительства наиболее приемлемым вариантом будет переход к «смешанной» форме участия в управлении. Таким образом, полагаю, что оптимальным вариантом непрофсоюзного представительного органа для белорусской экономики будет производственный совет с правом голоса в органе управления организации и с четким разграничением функций между советом и профсоюзом и соответственно отсутствием конкуренции между ними.

– Виталий Петрович, поделитесь с читателями нашего журнала, какие законопроекты в социально-трудовой сфере в настоящее время находятся на рассмотрении в Постоянной комиссии по труду и социальным вопросам и к какому чтению они готовятся? Не считаете ли Вы, что закон «Об объединениях нанимателей» в Беларуси с учетом опыта России, Польши и Украины все же нужно разрабатывать и принимать для закрепления более четких и понятных законодательных рамок деятельности этого участника социального партнерства?

– На сегодня в Постоянной комиссии по труду и социальным вопросам на рассмотрении и подготовке ко второму чтению находится один законопроект – «О внесении дополнений и изменений

в некоторые законы Республики Беларусь», подразумевающий довольно серьезные изменения Трудового кодекса Республики Беларусь.

Если говорить о проекте Закона «Об объединениях нанимателей», то его история началась еще в 2004 году, когда законопроект был разработан и представлен на согласование заинтересованные органы. В обосновании было отмечено, что документ разработан для установления правовых основ формирования деятельности объединений нанимателей и ее прекращения, а также в целях унификации законодательства Беларуси и России, где аналогичный закон действует уже с 2002 года. В итоге данный закон принят не был.

На сегодня объединения нанимателей можно считать самым слабым субъектом социального партнерства. И эта слабость связана именно с отсутствием законодательно закрепленного статуса. В результате можно констатировать невысокую эффективность отстаивания интересов своих членов объединения, что негативно сказывается на их количестве.

В связи с этим принятие закона, в котором будут определены порядок, условия создания и прекращения деятельности объединений, их права и обязанности, может позволить объединениям нанимателей стать равноправными участниками социального партнерства. Опыт стран-соседей показывает, что такой законодательный акт нужен, и, по моему мнению, предпосылки для повторного рассмотрения законопроекта в Республике Беларусь с учетом ранее сделанных замечаний могут появиться в ближайшем будущем.

– Как известно, 29 июня 2018 г. Палатой представителей был принят в первом чтении проект закона «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь», который предполагает более 165 пунктов корректировок Трудового кодекса? Какие изменения претерпел законопроект в Парламенте после его внесения Правительством, были ли учтены какие-либо из предложений со стороны ученых-юристов, Федерации профсоюзов Беларуси?

– Данный законопроект с новым названием «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь» уже готовится к рассмотрению во втором чтении на нынешней сессии. Сегодняшний проект закона предполагает внесение около 260 изменений и дополнений

в более чем 160 статей Трудового кодекса, дополнение Кодекса двумя новыми главами и 13 новыми статьями, а также исключение 10 действующих статей. Стоит отметить, что уже после его внесения в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь было рассмотрено множество предложений от всех заинтересованных организаций, учреждений, объединений и т. д. К основным предложениям, которые нашли отражение в законопроекте, можно отнести:

– сохранение месячного срока предупреждения работника об изменении существенных условий труда (вместо предлагавшихся Правительством 7 дней);

– закрепление единых подходов привлечения к материальной ответственности работников, работающих по контракту и трудовому договору, заключенному на неопределенный срок (кстати, данное предложение было инициировано Федерацией профсоюзов Беларуси). Для работающих по контракту будет применяться ограниченная материальная ответственность при отсутствии умысла;

– исключение нормы, мешавшей работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста и получающим пенсию, а также работникам, не достигшим пенсионного возраста, но получающим трудовую пенсию, иметь право на компенсацию за досрочное расторжение контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора в размере 3 среднемесячных зарплат (выплачивалось выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка) и др.

– **В новой главе 25¹, вводимой в Трудовой кодекс, предполагается урегулировать особенности трудовых отношений работников, выполняющих дистанционную работу. Как Вы считаете, не является ли норма о том, что заключение трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника, не до конца продуманной. Ведь дистанционный работник может быть привлечен нанимателем и из зарубежных стран (например, это распространено в IT-сфере,**

в сфере образования). Почему бы не предусмотреть возможность заключения трудового договора посредством обмена электронными документами и (или) оригиналом трудового договора, высылаемого по почте?

– Здесь я не был бы таким категоричным. При чем я бы различал фриланс и дистанционный труд, рассматриваемый в данной главе Трудового кодекса. Действительно, трудовой договор подписывается при личном присутствии нанимателя и работника. По мнению разработчиков (Министерства труда и социальной защиты), работник, как и наниматель, должен увидеть, с кем предстоит работать. Но все их дальнейшие взаимоотношения проводятся через обмен электронными документами с последующим направлением бумажных экземпляров. Можно отметить, что основное направление нововведений – это предоставление дистанционным работникам и их нанимателям, в том числе в сфере IT-технологий, возможности работать в правовом поле трудового законодательства, выйти из сферы неформальной занятости. Легальная занятость, с одной стороны, связана с уплатой налогов, взносов в Фонд социальной защиты населения и т. д., но с другой стороны – с охраной труда, пенсионным обеспечением, оплачиваемыми больничными, трудовыми отпусками и многим другим. Я не думаю, что многие наниматели примут данное нововведение, ведь заключение трудового договора будет накладываться на них определенные обязательства. Но развитие экономики страны неизбежно влечет за собой и развитие трудового законодательства. В дальнейшем, по моему мнению, нормы Трудового кодекса будут совершенствоваться и изменяться уже с учетом развития цифровой экономики. Возможно, мы со временем придем и к электронному трудовому договору, заключаемому с использованием электронной цифровой подписи.

– **Благодарим Вас, Виталий Петрович, за содержательное интервью и желаем дальнейших успехов на государственной службе в Парламенте, активности в продолжении научно-исследовательской работы и благополучия Вашей семье!**

*Беседовал главный редактор журнала
«Трудовое и социальное право»
К. Л. Томашевский*

А. М. Лушников, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова

УДК 349.2

ПРЕКАРИЗАЦИЯ И ТРУДОВОЕ ПРАВО

Аннотация

В статье рассматривается относительно новое для социальных наук явление, а именно обособление нового социального класса, получившего наименование прекариата. Автором предпринята попытка рассмотреть данное явление в четырех аспектах: философском, экономическом, социологическом и собственно юридическом. Выделены субъекты прекаризации, вид общественных отношений, сопутствующий этому процессу, а также особенности правовой регламентации данных общественных отношений. Сделаны выводы о механизме ограничения прекаризации, а также намечены три авторских варианта отношений к данному процессу.

Ключевые слова: прекаризация, экономика, социология, трудовое право, гибкие (нетипичные) трудовые отношения.

Введение

Современные западные социологи и философы (П. Бурдьё, М. Фуко, Ю. Хабермас, Н. Хомский, Г. Стэндинг и др.) в качестве негативного проявления современной социальной структуры видят формирование нового класса, который именуется прекариатом. Этот термин скомбинирован из терминов «нестабильность» и «пролетариат», иными словами, это пролетариат, находящийся в нестабильном положении. Соответственно главная его черта – нестабильное положение («урезанный статус»), неполная или временная занятость, не сопряженная с наличием традиционного трудового договора [14]. В этой категории оказываются прежде всего мигранты и беженцы, лица старших возрастов, многодетные семьи, женщины с малолетними детьми, лица с ограниченными возможностями, представители меньшинств и др. С этим связана и «ловушка неравенства», из которой пока не видно выхода.

Так, в 2017 г. число долларовых миллиардеров во всем мире достигло рекордного числа – 2043. Сегодня богатейшие 8 % населения получают половину мировой прибыли, а 1 % населения располагает более чем половиной мирового богатства. Беднейший миллиард населения потребляет 1 % от общего потребления, а богатейший («золотой») миллиард – 72 %. Собственность восьми богатейших людей на Земле равна собственности беднейшей половины человечества (т. е. 3,5 млрд

человек вместе взятых) [12; 1]. По показателям имущественного неравенства мир практически сравнялся с «прекрасной эпохой» начала XX в., когда разрыв между богатыми и бедными был максимальным, а рост неравенства идет с опережением самых смелых прогнозов. Конечно, большинство миллиардеров никак не похожи на беспринципных «акул большого бизнеса», но нормальной ситуацией это признать нельзя, с чем согласны и многие экономисты.

Основная часть

Французский социолог П. Бурдьё подходил к исследованиям социального пространства через взаимодействие полей и практик [2]. Используя этот подход, можно увидеть, что понятие прекариата также кристаллизуется на пересечении нескольких наук (полей). Это философия, экономика, социология, а затем и право.

Философской основой выделения прекариата стал прагматизм. Он предполагает переход от научно-теоретического познания к акценту на непосредственную деятельность человека, на поведенческое (бихевиористическое) толкование познания. Он связан с индивидуализмом и либертарианством. При этом индивид представляется рациональным, а результаты его деятельности рассматриваются в свете критериев полезности, эффективности, контролируемости. Отметим, что уже один из первых идеологов прагматизма

Ч. С. Пирс (1839–1914) обращал внимание как раз на экономическую эффективность человеческой деятельности. Именно он сформулировал известное «правило (или принцип) Пирса». Оно звучит так: «...следует рассматривать все диктуемые некоторым понятием последствия, которые будут иметь предмет этого понятия. Причем те, что, согласно этому понятию, способны иметь практический смысл. Понятие об этих следствиях и будет составлять полное понятие о предмете» [9, с. 138]. В изложении его последователя У. Джеймса (1842–1910) этот принцип выглядит так: «Наши убеждения суть фактические правила для действия. Для того чтобы выяснить смысл какого-либо утверждения, мы должны определить лишь тот способ действия, который оно способно вызвать: в этом способе действия и заключается для нас все значение данного утверждения» [3, с. 34]. Еще один классик прагматизма Д. Дьюи (1859–1952) довел до крайности утилитарную гносеологию прагматизма (в рамках «логического прагматизма»), свел истинность и достоверность знания лишь к практическому успеху, которого можно добиться с их помощью. Другой американский философ Р. Нозик (1938–2002) при всем своеобразии своих взглядов, настаивал на минимальном вмешательстве государства в распределение экономических благ, выводя на первый план справедливость и практическую пользу их рыночного распределения [8, с. 193–199]. Таким образом, прекаризация в философском аспекте обосновывается критерием эффективности, которая фактически приравнивается к справедливости.

Экономическая основа прекаризации связана с неоклассической экономикой, неоинституционализмом и «экономическим империализмом». При этом экономика провозглашается «королевой экономических наук», а методология экономической науки распространяется на все исследования социальных явлений в качестве универсальной. Результатом стало отождествление экономической эффективности со справедливостью с учетом того, что «невидимая рука рынка» автоматически регулирует не только все экономические, но и другие социальные процессы. Так, из понятия эластичности (чувствительности одной переменной относительно другой) появился термин «гибкость», обозначающий быстрое, в идеале мгновенное, изменение факторов производства (товаров, труда и капитала) в соответствии с изменением спроса и предложения [11, с. 437–552].

С этим связано подчинение социальных процессов экономической логике, с недооценкой, а порой и игнорированием моральных и правовых факторов [4; 5].

Например, экономический анализ трудового права, проведенный американским юристом и экономистом Р. Познером (р. 1939), дал совершенно неожиданные для специалистов по трудовому праву результаты в аспекте желаемых перемен в правовом регулировании. Оказывается, профсоюзы мешают свободному функционированию рынка труда, препятствуют повышению производительности труда, законы о труде затрудняют «куплю-продажу» рабочей силы и представляют собой излишнее государственное вмешательство в дела бизнеса (особенно в части охраны труда), законодательно установленный минимальный размер оплаты труда только затрудняет ведение бизнеса, трудовое законодательство едва ли не стимулирует дискриминацию, доктрина найма по желанию (когда работник может быть уволен в любое время без всякого основания) хороша, только в нее не должно вмешиваться государство. При этом федеральный закон о пенсиях не очень хорош для рабочих [10, с. 430–463]. Получается буквально гимн прекаризации, когда стороны трудового отношения определяют все условия труда с целью достижения его максимальной эффективности (т. е. полный триумф экономической функции трудового права над социальной).

При этом вечное сетование на необходимость экономической эффективности права может вуалировать достижение целей, далеких от экономических. Вот как об этом высказался американский экономист, нобелевский лауреат по экономике Д. Стиглиц (р. 1943): «Заклинания об усилении гибкости труда – это лишь плохо скрываемая попытка лишить трудящихся (под прикрытием “экономической эффективности”) завоеваний, добытых ими в ходе многолетнего торга и политической активности» [13, с. 15].

Социологическая основа выделения прекариата базируется на изучении изменений в структуре общества. Неслучайно первыми вопрос о выделении нового класса поставили именно социологи, которые по-прежнему активно занимаются данной проблематикой [15]. Главный посыл социологов заключается в том, что наметилась новая стратификация общества. Верхний 1 %, условная «элита», контролирует более половины мирового богатства. Далее идет салиариат, работники тради-

ционного типа, работающие на основании бессрочного трудового договора (или срочного трудового договора на длительный срок) со стабильной зарплатой. Для России это в первую очередь госслужащие и муниципальные служащие, работники госкорпораций, казенных, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, предприятий с большим государственным участием и т. д. Отчасти это касается крупных негосударственных предприятий, совместных предприятий и др. Доля salariата в экономически развитых государствах колеблется, но в целом составляет от 30 до 50 %, причем чем выше уровень экономического развития, тем ниже этот процент. Далее идет прекариат с долей в те же 30–50 % и так же в соответствии с уровнем развития и тенденцией к повышению. Безработные составляют 5–15 %, иногда выделяют и деклассированные элементы, выпавшие из системы социальных связей (пауперы, бомжи и др.), доля которых составляет от менее процента до 2–3 %.

Наконец, *правовая основа* прекариата предполагает выделение его субъектов, виды общественных отношений и их правовое опосредование. К сожалению, в философии, экономике и социологии такого разделения не проводят, что вызывает изрядную путаницу.

Предпосылки трансформации трудового права и легализации прекариата

Начнем, во-первых, с технической революции (компьютеры, Интернет, роботы, лазеры, биотехнологии и др.) в сочетании с ускоренной социальной эволюцией (резкое увеличение занятости женщин, приоритет занятых в сфере обслуживания

над занятыми в сфере производства, появление, наравне с «синими» (рабочие) и «белыми» (служащие) «золотых воротничков», или когнитариата, более позднее начало трудовой деятельности в связи с увеличением срока обучения и др.). Результатом такого взаимодействия стало формирование постиндустриального общества с соответствующим ему постиндустриальным типом занятости, сопряженным с ускоренным темпом экономических и социальных изменений.

Во-вторых, с названными выше предпосылками неразрывно связан и процесс глобализации. Это ознаменовало глобализацию рынка труда и соответствующую глобализацию трудового права.

Отсюда обозначение трех «кругов» регулирования трудовых отношений: национальный; международный региональный (для России прежде всего ЕАЭС); международный глобальный на уровне ООН и МОТ. При этом роль международного регионального трудового права будет год от года возрастать [18]. Однако при этом идет и фрагментация рынка труда, его регионализация, а в отдельных случаях даже сегрегация. Гибкость начинает приобретать глобальный характер.

Начнем с анализа субъектов, чаще всего оказывающихся в роли прекариев. Как уже отмечалось, в этой категории оказываются в первую очередь мигранты и беженцы, молодежь, начинающая трудовую деятельность, лица старших возрастов, лица, освободившиеся из мест лишения свободы, стажеры, студенты, совмещающие работу с обучением, многодетные семьи, женщины с малолетними детьми, лица с ограниченными возможностями, представители меньшинств и др. Их уязвимость объясняется тем, что работодатели, во многом под влиянием стереотипов, считают их наилучшими кандидатами на заполнение вакансий. В связи с этим они, отчасти в силу объективных, отчасти и субъективных причин, соглашаются на усеженный статус.

Вместе с тем прекаризация связана с гибкой (нетипичной) занятостью. Напомним, что модель традиционной (типичной) занятости (модель трудового договора), предполагающая заключение:

Прекаризация связана с гибкой (нетипичной) занятостью.

а) бессрочного трудового договора, б) на полный рабочий день с постоянным окладом, в) для труда на стационарном рабочем месте под контролем работодателя, г) с типовыми условиями трудовых договоров, – крайне слабо ориентирована на дифференциацию, а тем более индивидуализацию. Одно из главных условий этой модели – стабильная заработная плата, преимущественно почасовая, реже (для материального производства) сдельная.

Нетипичные виды трудовых правоотношений (и трудовых договоров) могут характеризоваться также модификацией одного или нескольких классических признаков, закрепленных в том числе в ст. 15 и 56 ТК Российской Федерации: личностного; организационного и имущественного. В связи с этим возрастает число договоров, которые отклоняются от вышеназванных критериев: срочные

трудоустройство (договор о временной занятости); договоры на неполное (сокращенное) рабочее время (о неполном рабочем дне и (или) рабочей неделе); договоры о частичной занятости). Именно они создают феномен прекаризации. Договоры о работе с гибким графиком рабочего времени и договоры о работе с суммированным учетом рабочего времени в этом смысле менее «социально токсичны».

Перечисленные договоры и основанные на них отношения достаточно давно закреплены в российском трудовом законодательстве. Это же относится к трудовым договорам с отдельными категориями работников: руководителями, профессиональными спортсменами, работниками творческих профессий, работниками религиозных организаций и др. Как правило, срочность является обязательным условием для таких договоров.

Однако именно в 1990-е гг. началась относительно массовая легализация и численный рост неизвестных ранее договоров. Речь идет о договорах о труде вне основного офиса, в том числе с дистанционными работниками (включая компьютерных надомников). Отметим, что трудовые договоры с традиционными надомниками относятся скорее к первой группе, но их значение существенно снизилось. Впрочем, при некоторых рисках прекаризации дистанционный труд тяжело отнести к зоне повышенного риска.

В эту же группу причисляем договоры о заемном труде (о предоставлении труда работников (персонала)); договоры о разделении рабочих мест; договоры о работе по вызову. Это уже рискованные с точки зрения прекаризации договоры, особенно о заемном труде.

Помимо этого появились отношения, которые вообще сложно классифицировать: отношения, связанные с работой на основе интернет-платформ (в частности, в компаниях «Убер», «Деливеру», «Фудора»), отношения по выполнению «работы толпой», работы «с нулевым рабочим временем», своеобразная франшиза торговых сетей (на условиях полного обслуживания) и др. Правовая природа этих отношений еще ждет сво-

его углубленного исследования. Однако в данном случае они точно связаны с прекариатом.

Это вновь ставит на повестку дня вопрос о разграничении трудовых и смежных с ними отношений, связанных с трудом. Очевидно, что эта грань становится все более тонкой и коснется не только государственных служащих, но и лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, самозанятых лиц (включая так называемых фрилансеров). Возможно, основным критерием разграничения будет признана организационная и (или) экономическая зависимость работника от работодателя. Это может, скорее всего, расширить сферу действия норм трудового права.

На наш взгляд, неустойчивые (нетипичные) отношения по труду должны регулироваться преимущественно в рамках предмета трудового права. Однако их достаточно жестко следует разделять с гражданско-правовыми отношениями.

На наш взгляд, неустойчивые (нетипичные) отношения по труду должны регулироваться преимущественно в рамках предмета трудового права. Однако их достаточно жестко следует разделять с гражданско-правовыми отношениями.

Очевидно, что назрела необходимость именно с помощью средств трудового права решить проблему пределов нетипичности регулирования трудовых отношений. Речь идет о поиске баланса между гибкостью правового регулирования трудовых отношений, с одной стороны, и защитой трудовых прав работника – с другой [17].

Худший вариант для работника – переход на систему гражданско-правовых договоров, а наихудший – работа вообще без договора.

Как уже указывалось, в экономически развитых странах нетипичной формой занятости охвачено в среднем от 30 до 50 % работников с тенденцией к увеличению. В некоторых государствах, например в Южной Корее, их число доходит уже до половины. В экономической литературе гибкость правового регулирования трудовых договоров связывают с необходимостью правового обеспечения нестандартных форм занятости.

Заключение

1. Усиление гибкости в регулировании трудовых отношений, расширение сферы нормативной дифференциации и договорного регулирования будет и в дальнейшем увеличиваться. Очевидно,

что это по меньшей мере не будет способствовать снижению численности прекариата. Скорее всего, она будет расти. Это ставит на повестку дня вопрос о пределах нетипичности (гибкости). Такими пределами должны стать прежде всего: 1) общепризнанные нормы и принципы международного трудового права; 2) отраслевые принципы (запрет дискриминации в трудовых отношениях, запрет принудительного труда и др.); 3) установленный законом минимальный уровень трудовых прав и гарантий (национальные стандарты трудовых прав).

2. Полагаем, что относительно будущего трудового права в аспекте прекаризации можно предположить три варианта развития событий.

Первый назовем «*условно левым*», предполагающим, что все останется без изменений. Это подразумевает отказ от нетипичных трудовых договоров или их максимальное ограничение. Возможно, это наиболее желаемый с точки зрения стабильности трудовых отношений вариант. Однако он совершенно нереалистичен. Напомним, что право регулирует общественные отношения, поэтому изменения общественных отношений, в частности в организации труда, ведут к неизбежному изменению в их правовом регулировании.

Второй вариант – «*условно правый*» – предполагает минимизацию трудового права вплоть до

полного отказа от отраслевого регулирования с целью полного доминирования экономической функции над социальной. По прогнозам некоторых экономистов, стабильные трудовые договоры можно ограничить 10 % работников, а все остальное передать на аутсорсинг, аутстаффинг, на подряд и т. д. Однако следует отметить, что исследователи-юристы, работающие в жанре «право и экономика» установили, что даже в период экономического кризиса сравнительно развитое трудовое законодательство европейских государств воздействует на экономику на макроуровне нейтрально или даже позитивно и никак не препятствует экономическому развитию [16].

И наконец, третий вариант футурологического прогноза – это «*условно центристский вариант*», который является наиболее реалистичным и который уже фактически начал реализовываться. Он базируется на том, что гибкость трудовых отношений будет возрастать (с целью повышения эффективности каждого работника), однако с сохранением социальной функции трудового права. Очевидно, что инновации – основа эффективного развития, в том числе повышения уровня жизни работников. Однако гибкость и стабильность должны органически сочетаться в контексте концепции достойного труда [4; 7].

Список цитированных источников

1. Брегман, Р. Утопия для реалистов: Как построить идеальный мир / Р. Брегман. – М. : Альпина Паблшер, 2018. – 356 с.
2. Бурдые, П. Социальное пространство: поля и практики / П. Бурдые. – СПб. : Алетейя, 2014. – 576 с.
3. Джемс, У. Прагматизм / У. Джемс. – СПб. : Изд-во «Шиповник», 1910. – 201 с.
4. Лушников, А. М. Право и экономика / А. М. Лушников. – М. : Проспект, 2019. – 196 с.
5. Лушников, А. М. «Экономический анализ права» и юриспруденция: различия и общие подходы / А. М. Лушников // LEX RUSSICA (Русский закон). – 2017. – № 2. – С. 79–89.
6. Лушников, А. М. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период : рецензионный обзор : моногр. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 624 с.
7. Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
8. Нозик, Р. Анархия, государство и утопия / Р. Нозик. – М. : ИРИСЭН, 2008. – 371 с.
9. Пирс, Ч. С. Начало прагматизма / Ч. С. Пирс. – СПб. : Алетейя, 2000. – Т. 1. – 304 с.
10. Познер, Р. Экономический анализ права : в 2 т. / Р. Познер. – СПб. : Экономическая школа, 2004. – Т. 1. – 524 с.
11. Самуэльсон, П. Э. Экономика / П. Э. Самуэльсон, В. Д. Нордхаус. – М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 1360 с.
12. Стиглиц, Д. Великое разделение. Неравенство в обществе, или Что делать оставшимся 99% населения? / Д. Стиглиц. – М. : Эксмо, 2016. – 480 с.
13. Стиглиц, Д. Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние // Международный обзор труда. – Т. 141. – 2002. – № 1-2. – М., 2003. – С. 10–21.
14. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М. : Ад Маргинум Пресс, 2014. – 328 с.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

15. Терещенко, Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс / Ж. Т. Терещенко // Социальные исследования. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
16. Labour Regulation Over Time: New Leximetric Evidence [Electronic resource] / Z. Adams, L. Bishop, S. Deakin, C. Fenwick [et.al.] // Paper prepared for the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Developing and Implementing Policies for a Better Future for Work (ILO, Geneva, July 2015). – Mode of access: http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/382/labour_regulation_over_time_rdw.pdf. – Date of access: 12.04.2018.
17. Kirillova, L. S. The Realization of the concept of flexicurity in atypical employment relationships / L. S. Kirillova, A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. – 2016. – Vol. 19. – Special Issue. – P. 69–74.
18. Lushnikov, A. M. The Eurasian model of international labour legislation of the context of globalization / A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova // RUSSIAN LAW JOURNAL. – 2016. – Vol. IV. – Issue 4. – P. 95–111.

Summary

The article deals with a relatively new phenomenon for the social sciences, namely, the isolation of a new social class, which has received the name of the precariat. The author has taken the approach of considering this phenomenon in four aspects: philosophical, economic, sociological, and, in fact, legal. Subjects of precarization, the type of social relations accompanying this process, as well as the peculiarities of the legal regulation of these social relations are highlighted. Conclusions are drawn about the mechanism for limiting the precarization, and three author's variants of attitudes to this process are outlined.

Key words: precarization, economics, sociology, labor law, flexible (atypical) labour relations.

Статья поступила в редакцию 07.10.2018

ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2019 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

Е. Е. Мачульская, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, член Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ

УДК 349.3

РОБОТИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА И СФЕРЫ УСЛУГ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация

В России разработана и реализуется государственная Программа цифровизации экономики. Автоматизация производства и цифровизация экономики создают новые вызовы для российской системы социального обеспечения. В 2012–2019 гг. реализуется пилотный проект по выплате пособий по временной нетрудоспособности на основании электронного больничного листка. Электронные больничные листки имеют одинаковую юридическую силу с листками, оформленными на бумажном носителе, и должны признаваться судами в качестве доказательства факта нетрудоспособности, беременности и родов. Автоматизация экономики и сферы услуг неизбежно приведет к росту производительности труда и ВВП, увеличению прибылей, которые можно будет использовать на развитие социальной сферы, расширение мер социальной защиты, введение для всего населения страны безусловного базового дохода, размер которого не должен быть меньше величины федерального прожиточного минимума.

Ключевые слова: роботизация, цифровизация, электронный листок нетрудоспособности, безусловный базовый доход, федеральный прожиточный минимум

Введение

Под роботизацией понимают процесс замены механического труда автоматическими устройствами, которые действуют по установленной программе, выполняя команды оператора или в автономном режиме. Роботы могут выполнять самые разные задачи – от производственных до научных и развлекательных. В информационных технологиях роботами называются некоторые автоматические программы (например, боты).

Роботизация направлена на облегчение труда и его охрану, поскольку способствует замене тяжелых и вредных ручных производств. Кроме того, она помогает решать сложные научно-технические задачи в тех местах, куда затруднен или невозможен доступ человека (в частности, под водой, в космосе). Незаменимы роботы и там, где требуется высокая точность действий, напряженность и внимательность, которая находится за пределами или на грани физических возможностей человека.

В настоящей статье ставится цель проанализировать риски роботизации и цифровизации

экономики для государственной системы социального обеспечения, в частности, возможный рост безработицы для всех групп населения, необходимость сохранности данных в связи с переводом в электронную форму медицинской и другой документации. Вместе с тем автоматизация производства приведет к увеличению производительности и безопасности труда, повышению качества продукции, а значит, снизит количество пострадавших от трудовых увечий и других аварий. Кроме того, появятся дополнительные финансовые ресурсы для повышения размеров пенсий и пособий, введения новых видов социального обеспечения.

Основная часть

В последнее десятилетие робототехника является одной из наиболее динамично развивающихся отраслей экономики. То, что создается роботниками в течение нескольких недель, робот может изготовить в течение нескольких часов.

По данным Международной федерации робототехники (IFR), в 2000-х гг. около 40 % всех операций по сбору автомобилей выполняли роботы,

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

а в 2013 г. количество автоматизированных операций достигло уже 80 %, что привело к увольнению половины работников [1].

Лидерами по производству промышленных роботов являются Япония (52 % мирового рынка), Китай (более 12 %), Южная Корея (12 %), Германия (8 %) [2]. В 2017 г. в Китае было установлено 138 тыс. роботов, в Японии – 46 тыс., в Южной Корее – 40 тыс., в США – 33 тыс., в Германии – 22 тыс., а в России – всего 700 [3]. Самой роботизированной страной является Южная Корея, где на 10 тыс. работников приходится 631 робот. Россия по этому показателю находится на уровне Индии, Индонезии и Филиппин, где на 10 тыс. работников приходится всего 2 робота [4].

Президент Национальной ассоциации участников рынка робототехники (НАУРР) В. Недельский полагает, что низкий уровень роботизации России объясняется следующими причинами:

- недостаточной информированностью технического менеджмента о возможностях роботов;
- необходимостью изменения технологии производства;
- инерционностью крупных государственных корпораций;
- низкой стоимостью рабочей силы и др. [5].

В Японии роботы уже сегодня являются серьезными конкурентами для работников многих профессий, вытесняют не только неквалифицированный труд, но и высококвалифицированных специалистов, занятых выполнением стандартных функций. Они начинают все более активно использоваться в медицине и даже в программировании.

Отставание России в автоматизации экономики связано с тем, что в стране нет собственного производства роботов. Но в нашей стране есть большие перспективы для использования роботов в промышленности и в сельском хозяйстве, в труднодоступных регионах Сибири, в Арктике, в космосе и др. Кроме того, Россия может и должна участвовать в разработке программного обеспечения, в решении инженерных, технологических и сервисных задач.

На инновационное развитие экономики направлены Указы Президента Российской Федерации от 01.12.2016 № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» [6] и от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы» [7], распоряжение Правительства Российской Федерации от

28.07.2017 № 1632-р, которым утверждена Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [8].

В соответствии с вышеуказанной Программой цифровизация экономики в России будет осуществляться на трех уровнях:

- рынки и отрасли экономики (сферы деятельности), где взаимодействуют конкретные субъекты (поставщики и потребители товаров, работ и услуг);
- платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности);
- среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности), а также охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность. Программа определяет цели и задачи по пяти базовым направлениям развития цифровой экономики в Российской Федерации на период до 2024 г., к которым относятся: нормативное регулирование, кадры и образование, формирование исследовательских компетенций и технических заделов, информационная инфраструктура и информационная безопасность.

В рамках нормативного регулирования запланированы:

- отмена основных правовых ограничений и создание стимулов для внедрения цифровых технологий;
- комплексное правовое регулирование отношений, возникающих в связи с развитием цифровой экономики;
- гармонизация подходов к нормативному правовому регулированию в государствах – членах ЕАЭС и др. [8].

Очевидно, что конкурентоспособность России в мире и качество жизни населения прямо зависят от успешной реализации указанной программы. Вместе с тем цифровая экономика порождает и значительные риски, связанные с необходимостью обеспечения прав и свобод человека, в том числе в сфере труда и социального обеспечения, сохранности персональных данных и т. п.

Широко распространена точка зрения, что автоматизация производства может привести к росту безработицы и обострению социальной напряженности в обществе в связи с невозможностью трудоустройства. Но далеко не все специалисты в области робототехники разделяют такую позицию.

По мнению вице-президента Национальной ассоциации участников рынка робототехники А. Конюховской, появление банкоматов и терминалов уже привело к ликвидации большого количества рабочих мест, но не вызвало никаких социальных потрясений, поскольку создаются новые рабочие места, связанные с обслуживанием автоматов, и возникают новые профессии [3].

Чтобы предотвратить негативные последствия увольнения работников, в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 596 предусматривается создание к 2020 г. 25 млн высокопроизводительных рабочих мест [9]. К сожалению, это поручение Президента пока не выполняется в полном объеме. Но это не означает, что оно утрачивает свою актуальность. Правительство постоянно принимает меры по выполнению поставленной Президентом задачи.

Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р, направлена на создание не менее 10 национальных компаний-лидеров. Эти компании станут высокотехнологичными предприятиями, развивающими технологии и управляющими цифровыми платформами, которые работают на глобальном рынке и формируют вокруг себя систему исследовательских коллективов и отраслевых предприятий, обеспечивающую развитие цифровой экономики [8].

Автоматизация производства и цифровизация экономики создают новые вызовы для российской системы социального обеспечения. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 [10] определены стратегические цели развития страны до 2024 г. К ним относятся: устойчивый рост численности населения; повышение ожидаемой продолжительности жизни к 2030 г. до 80 лет; устойчивый рост реальных доходов населения, а уровня пенсий – выше уровня инфляции; снижение в два раза уровня бедности.

Рассмотрим их более подробно через призму социального обеспечения.

Устойчивый рост численности населения зависит от многих факторов. Во-первых, от уровня развития здравоохранения, включая право на получение своевременной и качественной медицинской помощи. В соответствии со ст. 11 Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1996 г. (ЕСХ) [11], ратифицированной Россией в 2009 г., право на охрану здоровья не сводится только к оказанию медицинской помощи, а пред-

полагает охрану окружающей природной среды, обеспечение населения чистой питьевой водой и качественными продуктами питания, предотвращение, насколько это возможно, эпидемических, эндемических и других заболеваний, несчастных случаев на производстве и в быту, гибели людей в техногенных и автомобильных катастрофах, а также стимулирование здорового образа жизни.

В Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения» [12] определены меры, направленные на увеличение продолжительности жизни:

- показатели снижения смертности от болезней системы кровообращения, новообразований (в том числе злокачественных), туберкулеза, дорожно-транспортных происшествий, а также младенческой смертности;

- диспансеризация, вакцинация, защита населения от воздействия табачного дыма на основе Государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения»;

- информационно-коммуникационная стратегия по формированию здорового образа жизни, борьбе с потреблением алкоголя, табака, наркотических и психотропных веществ;

- совершенствование оказания скорой медицинской помощи, включая санитарную авиацию, а также специализированной, высокотехнологичной и паллиативной медицинской помощи и др.

Развитие современной системы здравоохранения и оказания медицинской помощи невозможно без внедрения высоких цифровых технологий. Самые сложные операции уже сегодня выполняют роботы. Лазеры используются в диагностике и лечении заболеваний. Возникает телемедицина, что особенно важно для отдаленных и труднодоступных территорий нашей страны.

Осуществляется перевод в электронную форму медицинской документации – от истории болезни до листков нетрудоспособности (больничных листков). С 1 июля 2017 г. назначение и выплата указанных пособий производятся на основании больничного листка на бумажном или электронном носителе (с письменного согласия застрахованного лица), размещенном в информационной системе страховщика. Электронный листок нетрудоспособности подписывается медицинским работником, если медицинская организация и страхователь являются участниками системы информационно-взаимодействия по обмену сведениями (п. 5 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

«Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в ред. от 27.06.2018) [13].

В 2012–2019 гг. реализуется **пилотный проект** по выплате указанных пособий на основании электронного больничного листка. Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.12.2017 № 1567 утверждены Правила информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа [14].

Таким образом, электронные больничные листки имеют одинаковую юридическую силу с листками, оформленными на бумажном носителе, и должны признаваться судами в качестве доказательства факта нетрудоспособности, беременности и родов.

Чтобы получить сведения об электронных больничных листках в «Личном кабинете» страхователя (работодателя) осуществляется идентификация и аутентификация с помощью Единой системы идентификации и аутентификации (ЕСИА). Страхователь (работодатель) может получить необходимые сведения из Фонда социального страхования (далее – ФСС) по номеру страхового номера индивидуального лицевого счета (СНИЛС) работника и номеру электронного листка нетрудоспособности. После их получения он вносит в электронный больничный листок сведения, необходимые для исчисления пособия, и подтверждает их усиленными электронными подписями главного бухгалтера и руководителя.

Работники могут в любое время проверить информацию о своих электронных больничных листках и о сумме назначенных пособий в «Личном кабинете» получателя услуг в сети Интернет.

Электронный листок нетрудоспособности позволит исключить случаи подделки, а у работодателей не будет необходимости обеспечивать сохранность больничных листков на бумажном носителе. Вся информация будет храниться в системе ФСС и может запрашиваться страхователем неоднократно.

В то же время потребуется создать систему надежной защиты электронных баз данных от несанкционированного доступа, чтобы обеспечить сохранность информации. Речь в данном случае идет не только о защите персональных данных в качестве личных неимущественных прав застра-

хованного лица и об охране врачебной тайны, но и о нормальной работе медицинских организаций по оказанию населению медицинской помощи, а также ФСС по назначению и выплате пособий. В прессе периодически появляются сообщения о взломе баз данных медицинских организаций в США, приводящем к блокированию их работы на несколько дней.

Что касается негативного влияния роботизации на уровень безработицы, то этот вопрос требует дополнительного экономического исследования как с точки зрения тенденций развития рынка труда, перспектив переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, так и размеров пособия по безработице и сроков его выплаты. Размер пособия по безработице не повышался с 2009 г. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.11.2017 № 1423 его минимальный размер не может быть ниже 850 руб. в месяц и выше 4900 руб. в месяц [15]. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.11.2018 №1375 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год» с 1 января 2019 г. увеличивается минимальный размер пособия по безработице до 1500 руб. в месяц, а максимального – до 8000 руб. в месяц (11 280 руб. – для признанных в установленном порядке безработными граждан предпенсионного возраста) [16].

Европейский комитет по социальным правам при рассмотрении отчета Российской Федерации по п. 1 ст. 12 Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1996 г. указывал России на крайне низкие размеры пособий по безработице. Замечания международных экспертов привели к тому, что раздел, посвященный пособиям по безработице, не был запланирован для ратификации Россией Конвенции МОТ № 102 (1952 г.). В результате Конвенция МОТ № 102 ратифицирована без раздела IV «Пособия по безработице».

По мнению международных экспертов, ни одно пособие (или пенсия) не должно быть меньше величины прожиточного минимума или другого минимального стандарта, установленного в стране.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.08.2018 № 550н величина прожиточного минимума за II квартал 2018 г. установлена в целом по России на душу населения в размере 10 444 руб. в месяц. Для трудоспособного населения она составляет

11 280 руб., пенсионеров – 8583 руб., для детей – 10 390 руб. [17]

Автоматизация экономики и сферы услуг неизбежно приведет к росту производительности труда и ВВП, увеличению прибылей, которые можно будет использовать на развитие социальной сферы, расширение мер социальной защиты, введение новых видов выплат.

Вопрос о направлениях распределения прибыли от роботизации экономики уже обсуждался в Швейцарии, в частности, предлагалось ее использовать на финансирование безусловного базового дохода или безусловного основного дохода (далее – БОД).

В качестве БОД было предложено выплачивать по 2500 швейцарских франков каждому жителю страны, достигшему 18 лет, и по 625 франков – каждому ребенку. В 2016 г. по этому вопросу был проведен референдум, в ходе которого жители Швейцарии высказались против введения БОД.

Концепция безусловного базового дохода обосновывает целесообразность выплаты определенной суммы каждому члену общества вне зависимости от уровня дохода и требования трудоустройства.

С 1 января 2017 г. эксперимент по введению БОД проходит в Финляндии. Сторонники БОД полагают, что его предоставление обеспечит достойный уровень жизни, освободит время для самореализации (учебы, творчества и т. п.), поможет преодолеть последствия потери работы в связи с автоматизацией и роботизацией, станет альтернативой для государственной системы социального обеспечения. Кроме того, существенно сократятся административные затраты на процедуры проверки нуждаемости.

Противники БОД утверждают, что будет распространяться социальное иждивенчество, а на реализацию концепции потребуются большие расходы.

В России концепция безусловного базового дохода пока обсуждается только в научном плане, в практической плоскости такая задача не ставится. В качестве прообраза «безусловного базового дохода» в нашей стране можно рассматривать **социальную пенсию**, единственным условием для назначения которой является достижение установ-

ленного законом возраста. По новым правилам, вводимым в действие с 1 января 2019 г., возраст, дающий право на получение социальной пенсии, будет постепенно увеличен до 65 лет для женщин и 70 лет – для мужчин.

В 2017 г. 19,3 млн граждан России имели доход ниже величины прожиточного минимума. Бедность населения приводит к снижению внутреннего спроса и может стать серьезным препятствием для реализации майских Указов Президента Российской Федерации.

В любом случае размер безусловного базового дохода должен соответствовать величине федерального прожиточного минимума. Кроме того, представляется, что уже давно назрел вопрос о переходе от концепции **абсолютной бедности**, основанной на физиологическом выживании, к **концепции относительной бедности** при определении состава и объемов потребительской корзины, если Россия стремится к созданию подлинно социального государства согласно ст. 7 Конституции Российской Федерации.

Заключение

Роботизация и автоматизация производства и услуг являются свидетельством научно-технического прогресса и неизбежно приведут к повышению их эффективности, а значит, и к росту валового внутреннего продукта. Цифровизация экономики – это лишь преобразование информации в цифровую форму в целях ее передачи. В отличие от изобретения компьютера ее не следует рассматривать в качестве проявления научно-технического прогресса.

Несмотря на то что роботизация в широких масштабах на первый взгляд представляется не очень близкой перспективой, научно-техническая революция может сделать неожиданный скачок, как всегда бывало в истории. И роботы придут не только в экономику, но и в дома к населению.

Научно-техническая революция приведет к росту доходов бюджета, а следовательно, может поставить на повестку дня и вопрос о введении в России безусловного базового дохода в качестве минимального, но всеобщего и универсального уровня социальной защиты.

Список цитированных источников

1. Евсеев, А. Глобальная роботизация: коммунизм или безработица? [Электронный ресурс] / А. Евсеев // Правда.Ру. – Режим доступа: https://www.pravda.ru/eureka/hypotheses/18-03-2014/1199260-robots_gates-0/. – Дата доступа: 13.09.2018.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

2. Жидких, И. Безлюдные производства: как роботизировать российскую экономику [Электронный ресурс] / И. Жидких, В. Серебряный // РБК. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/06/03/2018/5a9e49c39a79473e0ef8c42b>. – Дата доступа: 13.09.2018.
3. Конюховская, А. Робот придумает работу / А. Конюховская // Российская газета. – 2018. – 20 авг.
4. Петрова, Е. В. России пропадают бедные люди [Электронный ресурс] / Е. Петрова // Газета.ru. – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2018/05/16/11753671.html>. – Дата доступа: 13.09.2018.
5. Кантышев, П. Роботы не приживаются на российских заводах [Электронный ресурс] / П. Кантышев // Ведомости. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/technology/articles/2016/11/14/664697-roboti-ne-prizhivayutsya>. – Дата доступа: 13.09.2018.
6. О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации : Указ Президента Рос. Федерации, 1 дек. 2016 г., № 642 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 05.12.2016. – № 49. – Ст. 6887.
7. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы : Указ Президента Рос. Федерации, 9 мая 2017 г., № 203 // Собрание законодательства Рос. Федерации, 15.05.2017. – № 20. – Ст. 2901.
8. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» : Распоряжение Правительства Рос. Федерации, 28 июля 2017 г. № 1632-р // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 07.08.2017. – № 32. – Ст. 5138.
9. О долгосрочной государственной экономической политике: Указ Президента Рос. Федерации, 7 мая 2012 г., № 596 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 07.05.2012. – № 19. – Ст. 2333.
10. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Рос. Федерации, 7 мая 2018 г., № 204 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 14.05.2018. – № 20. – Ст. 2817.
11. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г. // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17–67.
12. О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения : Указ Президента Рос. Федерации, 7 мая 2012 г., № 598 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2335.
13. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством : Федеральный закон, 29 дек. 2006 г., № 255-ФЗ (ред. от 27.06.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 01.01.2007. – № 1. – Ст. 18.
14. Об утверждении Правил информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации, 16 дек. 2017 г., № 1567 // Информационно-правовой портал «Гарант.ru». – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71735908/>. – Дата доступа: 13.09.2018.
15. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2018 год : постановление Правительства Рос. Федерации, 24 нояб. 2017 г., № 1423 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 04.12.2017. – № 49. – Ст. 7461.
16. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год : постановление Правительства Российской Федерации, 15 нояб. 2018 г., № 1375 // Российская газ. – 2018. – 20 нояб.
17. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года [Электронный ресурс] : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 24 авг. 2018 г., № 550н // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. – Дата доступа: 10.09.2018.

Summary

The state program of digitalization of the economy has been approved and is being implemented in Russia. Automation of production and digitalization of the economy create new challenges for the Russian social security system. In 2012-2019 the pilot project on payment of benefits based on electronic medical certificate is being implemented. Electronic medical certificate has the same legal force as paper-based ones and must be recognized by the courts as evidence of incapacity for work, pregnancy and childbirth. Automation of the economy and the service sector will inevitably lead to an increase in productivity and GDP Profits that can be used for the development of the social sphere, the expansion of social protection measures, the introduction of “unconditional basic income” for the entire population. But its amount should not be less than the federal level of subsistence.

Key words: robotization, digitalization, electronic medical certificate, unconditional basic income, the federal level of subsistence

Статья поступила в редакцию 13.09.2018

К. Л. Томашевский, доктор юридических наук, доцент профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

УДК 349.2

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И РОБОТИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Аннотация

В статье исследуются актуальные направления воздействия цифровой экономики на социально-трудовую сферу на примере Беларуси и некоторых зарубежных государств. Особое внимание автором уделено нововведениям в регулировании соглашений о неконкуренции, вступившим с силу в Республике Беларусь в 2018 г. В статье анализируются планируемые в скором времени дополнения Трудового кодекса Республики Беларусь в части регулирования труда дистанционных работников. Автором также рассмотрена проблема занятости и перспектив трудовых отношений в условиях роботизации производств в рамках 4-й научно-технической революции.

Ключевые слова: цифровая экономика, соглашение о неконкуренции, дистанционный труд, работник, робот.

Введение

Цифровая экономика (интернет-экономика, веб-экономика, *digital economy*) в самом упрощенном и лаконичном изложении понимается как система экономических и иных социальных отношений, основанных на использовании цифровых технологий. Не вдаваясь в дискуссии об этом термине, возьмем эту дефиницию за точку отсчета в данной статье.

Цифровая экономика – это уже не будущее, а настоящее XXI века, и она, несомненно, отражается на специфике трудовых отношений, которые в большинстве своем уже немыслимы без автоматизации, компьютеризации рабочих мест, их большей гибкости, мобильности, передачи данных посредством сети Интернет и иных телекоммуникационных технологий.

Переход от постиндустриальной к цифровой экономике языком цифр и экономических категорий означает построение экономики 4.0. Переход к новому экономическому укладу требует отраже-

ния изменений общественных отношений и в действующем законодательстве, причем не только гражданском, но и трудовом.

Процесс перехода Республики Беларусь к цифровой экономике был отражен в Государственной программе развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.03.2016 № 235 (ред. от 21.12.2017) [1]. Для сравнения отметим, что Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» была утверждена и в России 28.07.2017. В ее развитие принят ряд плановых документов, в том числе План мероприятий по направлению «Нормативное регулирование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 18.12.2017 [2].

Белорусская программа принималась для обеспечения развития в Республике Беларусь информационно-коммуникационных технологий (далее – ИТ) и их эффективного применения во всех сферах и отраслях.

Для сферы трудовых отношений наиболее ценным и значимым является решение прежде всего двух задач формирования в Республике Беларусь цифровой экономики, а именно: развитие человеческого капитала, а также электронной (дистанционной) занятости.

В настоящей статье коснемся нововведений в законодательной базе формирования цифровой экономики в Беларуси, связанных с IT-сферой, вопросов дистанционного труда, а также угроз для рынка труда, вызванных роботизацией экономики (сферы производства и услуг).

Основная часть

Правовые механизмы построения цифровой экономики

В конце 2017 г. в Республике Беларусь был принят один из революционных декретов Президента Республики Беларусь, ориентированный на построение цифровой экономики. Декрет Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 «О развитии цифровой экономики» [3] вступил в силу с 28.03.2018 (далее – Декрет № 8). Он принят в целях развития Парка высоких технологий (далее – ПВТ), инновационной сферы и построения современной цифровой экономики в Республике Беларусь.

Помимо правовых механизмов, касающихся использования в ПВТ технологий реестра блоков транзакций (блокчейн) и развития рынка криптовалют, Декретом № 8 предусмотрены новации в регулировании трудовых отношений в IT-сфере, а именно: легализована возможность включать в трудовые договоры (контракты) условия и (или) заключать соглашения о неконкуренции с работниками компаний – резидентами ПВТ. Остановимся на этой новации подробнее.

В соответствии с подп. 5.6 п. 5 Декрета № 8 резидентам ПВТ предоставлено право заключать с работником соглашение, в соответствии с которым работник добровольно (за установленную соглашением компенсацию) принимает на себя обязательство в течение определенного таким соглашением срока не заключать трудовых и (или) гражданско-правовых договоров с третьими лицами, являющимися конкурентами этого резидента ПВТ, а также обязуется не осуществлять самостоятельно конкурирующую предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, не выступать учредителем (участником)

организации, являющейся конкурентом этого резидента ПВТ, не выполнять функции ее руководителя, не выступать членом ее коллегиального органа управления.

Подобные условия или соглашения, длительное время используемые в некоторых зарубежных странах, именуются **пактами о неконкуренции** [5, с. 61]. До принятия Декрета № 8 подобное условие не регулировалось законодательством Республики Беларусь. Поскольку такое соглашение в большинстве случаев ухудшало правовое положение работника по сравнению с законодательством о труде, это давало основания для признания подобных условий недействительными (по п. 1 ч. 1 ст. 23 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси)).

Кроме того, соглашения о неконкуренции, на наш взгляд, ограничивают правоспособность и дееспособность лица, что запрещено ст. 21 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) с оговоркой «иначе как в случаях и порядке, установленных законом».

Учитывая, что временные декреты Президента имеют силу закона в Республике Беларусь, то, вероятно, этот случай ограничения право-дееспособности можно расценить как исключение из правила ст. 21 ГК. Соответственно после вступления в силу Декрета № 8 резиденты ПВТ получили легальную возможность широко применять соглашения о неконкуренции как с ранее принятыми работниками, так и с вновь принимаемыми на работу.

Положительно стоит оценить и норму Декрета № 8 о минимальном размере компенсации, выплачиваемой работнику, с которым заключено соглашение о неконкуренции, и срок действия подобного ограничения на трудоустройство в конкурирующие компании. Так, заключение указанного соглашения между резидентом ПВТ и его работником допускается в случае, если резидентом ПВТ предоставляется работнику «плата за соблюдение названного обязательства в размере не менее одной трети среднемесячного заработка этого работника за последний год работы, уплачиваемая за каждый месяц соблюдения такого обязательства после прекращения трудовых отношений, и срок данного обязательства не превышает одного года после прекращения трудовых отношений между резидентом ПВТ и его работником». В соглашении должны быть определены территориальные границы этого обя-

зательства, конкретный вид деятельности, в отношении которого оно принимается, ответственность за нарушение соглашения.

Из вышеуказанной нормы остается пока неясной правовая природа этой «платы» (включается ли она в заработную плату в качестве доплаты либо носит характер гарантии или компенсации).

Вероятно, данная выплата в период трудовых отношений носит характер доплаты (как дополнительной части заработной платы), поскольку наниматель ее выплатой не обеспечивает предоставленные работнику права, а, наоборот, компенсирует их ограничение. Вряд ли ее можно расценить и как компенсацию, поскольку ее выплатой наниматель не компенсирует работнику никаких понесенных им расходов. Нельзя ее отнести также к стимулирующим и поощрительным выплатам (надбавкам и премиям) с учетом ее целевого назначения. В случае если соглашение о неконкуренции будет охватывать период после прекращения трудовых отношений, вышеуказанная плата должна иметь характер вознаграждения по гражданско-правовому договору (непоименованному в ГК), поскольку сторонами этого обязательства выступают не участники трудового отношения (оно уже прекратилось), а субъекты гражданского права (физическое лицо и юридическое лицо).

Для сравнения отметим, что в ст. 29 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015 (далее – ТК Казахстана), вступившего в силу с 01.01.2016, работодателям гораздо шире разрешено использовать соглашения (условия) о неконкуренции [6, с. 283]. Во-первых, в Казахстане такое право предоставлено всем работодателям, а не только резидентам ПВТ, как в Беларуси. Во-вторых, предмет договора о неконкуренции сформулирован в Казахстане гораздо шире: это обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю, тогда как в Беларуси речь идет о вполне конкретных действиях – трудоустройстве в конкурирующую компанию в период трудовой деятельности и не более чем в течение года после увольнения и неосуществление в эти же сроки конкурирующей предпринимательской деятельности. В-третьих, в ч. 2 ст. 29 ТК Казахстана говорится о возможном установлении компенсации на период действия этого условия и не закреплен ее минимальный размер, тогда как по Декрету № 8 такая компенсация должна выплачиваться работнику, причем ее

минимальный размер законодательно четко определен.

Для сравнения: по трудовому праву Германии в трудовых договорах между работодателями и работниками также допустимо установление условий о неконкуренции, но с двумя ограничениями: на срок не более двух лет и с размером компенсации работнику не менее 50 % от его заработной платы [7, с. 85]. Как видим, разработчики Декрета № 8 в части регламентации соглашений о неконкуренции учли передовой зарубежный опыт.

Понятие дистанционного труда и телеработы. Планируемое дополнение ТК Беларуси новой главой об особенностях труда дистанционных работников

Одним из трендов современного трудового права, обусловленного процессом цифровизации экономики, является расширение гибких (нестандартных) форм занятости, в том числе труда на основе интернет-платформ [8; 9; 10] и труда дистанционных работников [11; 12].

Любопытно отметить, что в ст. 2 Европейского рамочного соглашения о телеработе 2002 года определено, что телеработа является формой организации и/или выполнения работы путем использования информационных технологий в контексте трудового договора/отношения, где работа, которая также может быть выполнена в помещениях работодателя, регулярно осуществляется вне этих помещений [13, р. 3]. В действующем законодательстве Республики Беларусь нет легального определения ни телеработы, ни дистанционного труда.

Тезисно коснемся вопросов дистанционного труда, который повсеместно используется в мире, но пока не имеет законодательной базы в Республике Беларусь. В проекте Закона Республики Беларусь «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь», который был принят 29.06.2018 в первом чтении Палатой представителей Национального Собрания Республики Беларусь (далее – Проект) [14], предусмотрено дополнение ТК Беларуси новой главой 25¹ «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу», включающей ст. 307¹–307⁵.

Заметим, что на нормы этой главы в Проекте существенное влияние оказало российское трудовое законодательство, в меньшей степени казахстанское и западноевропейское.

Согласно Проекту в ст. 307¹ под дистанционной работой понимается выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, с использованием коммуникационных и информационных технологий вне места нахождения нанимателя. Данная дефиниция достаточно удачна, поскольку учитывает сильные и слабые стороны формулировок ч. 1 ст. 312¹ Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 (далее – ТК России), введенной вместе с гл. 49¹ Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ, а также положения ч. 1 ст. 138 ТК Казахстана.

В ст. 307¹ ТК Беларуси предполагается закрепить еще три правила, в которых с минимальными отличиями восприняты положения ч. 3–5 ст. 312¹ ТК России.

В отличие от ст. 312² ТК России в Проекте ст. 307² предусматривается обязательное личное

присутствие дистанционного работника при заключении с ним трудового договора. Данное правило не вполне оправданно. Дело в том, что дистанционный работник может находиться и за границей, а работу при этом выполнять в интересах нанимателя, расположенного на территории Республики Беларусь. По этой причине неразумно требовать от такого ра-

ботника личного приезда в Беларусь только для того, чтобы поставить свою подпись на трудовом договоре, условия которого могут быть согласованы между сторонами посредством сети Интернет (по Skype, электронной почте и т. д.). В связи с этим стоило бы допустить при заключении трудового договора легальную возможность первоначального обмена электронными документами с последующим направлением письменного трудового договора нанимателем работнику заказным письмом.

К слову, подобный механизм обмена электронными документами предполагается закрепить в ст. 307² ТК Беларуси при заключении соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, осуществляющих дистанционную работу.

Из ч. 3 ст. 312² ТК России разработчики восприняли также правило о том, что в трудовом

договоре может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника, осуществляющего дистанционную работу, использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

Из ч. 1 ст. 312³ ТК России предполагается перенести в ст. 307² ТК Беларуси норму о том, что порядок и сроки обеспечения работников, осуществляющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами; порядок и сроки представления работниками, осуществляющими дистанционную работу, отчетов о выполненной

работе; размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работниками, осуществляющими дистанционную работу, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств; порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы

расходов определяются трудовым договором.

Из ч. 2 ст. 138 ТК Казахстана в ст. 307² ТК Беларуси позаимствовано правило о том, что по соглашению сторон работнику, осуществляющему дистанционную работу, могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением трудовых обязанностей.

Новым по сравнению с ТК России и ТК Казахстана является всего одна норма из Проекта ст. 307² ТК Беларуси: «Способы и периодичность рабочих контактов работника, осуществляющего дистанционную работу, с нанимателем определяются в трудовом договоре.». Вопрос о том, для чего в трудовом договоре определять периодичность рабочих контактов нанимателя и дистанционного работника, остается открытым.

В соответствии с Проектом ст. 307³, посвященная охране труда работников, осуществляющих дистанционную работу, почти дословно воспроиз-

■■■

Стоило бы допустить при заключении трудового договора легальную возможность первоначального обмена электронными документами с последующим направлением письменного трудового договора нанимателем работнику заказным письмом.

■■■

водит норму ч. 2 ст. 312³ ТК России. В свою очередь положение ст. 307⁴ об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего дистанционную работу, сформулировано с существенными отличиями как от российской, так и казахстанской модели. Согласно белорусскому Проекту на работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные ТК Беларуси. Если иное не предусмотрено трудовым договором, режим рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего дистанционную работу, устанавливается им по согласованию с нанимателем, особенности учета рабочего времени и времени отдыха определяются в трудовом договоре.

Для сравнения: согласно ч. 3 ст. 138 ТК Казахстана для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре. Согласно ч. 1 ст. 312⁴ ТК России если иное не определено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Из трех вышеуказанных моделей российский подход с закреплением диспозитивного правила о саморегулировании дистанционным работником режима рабочего времени и времени отдыха представляется наиболее приемлемым, учитывая сложность обеспечения учета отработанного времени, в том числе определения момента начала и окончания рабочего дня у дистанционного работника, время перерыва для отдыха и питания и т. д.

Согласно Проекту в ст. 307⁵ ТК Беларуси планируется урегулировать процедурные особенности прекращения трудового договора с дистанционным работником. Если ознакомление такого работника с приказом нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется в форме электронного документа, наниматель в день прекращения трудового договора обязан направить дистанционному работнику заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении оформленную надлежащим образом копию при-

каза. В этой норме почти дословно воспринята ч. 2 ст. 312⁵ ТК России. Вместе с тем правило ч. 1 ст. 312⁵ ТК России, которое допускает широкие возможности для индивидуально-договорного установления оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником по инициативе нанимателя, белорусским законодателем учтено, что, полагая, оправданно в связи с предоставлением в таком случае широких возможностей для злоупотребления правами со стороны нанимателя как более сильной стороны трудового отношения.

О проблеме роботизации экономики и последствиях для рынка труда

Затронем кратко еще одну современную тенденцию в сфере занятости, связанную с переходом к экономике 4.0, – **роботизацию рынка труда**. В данном случае речь идет не о трудовой футурологии, а о современной реальности.

Роботы стали постепенно захватывать как виртуальное интернет-пространство (рассылка спама, восстановление паролей на сайтах, регистрация пользователей, обновление баз данных), так и реальные сектора экономики. Так, в крупном машиностроении,

станкостроении, микроэлектронике в экономически развитых странах мира роботы активно приходят на смену труда человека. И это не случайно, ведь роботам не нужно платить зарплату, им не нужен регулярный отдых (ежедневный, еженедельный, трудовые и социальные отпуска), они не болеют, в случае поломки их можно отремонтировать или заменить другим роботом без выплаты каких-либо выходных пособий и т. д. Робот не обратится в комиссию по трудовым спорам или в суд с иском. Производитель несет только разовые затраты на приобретение робота и незначительные текущие расходы по его эксплуатации (электроэнергия, запасные части, микросхемы), что делает робота экономически более привлекательным по сравнению с обычным наемным работником.

В современных условиях техногенного общества и построения экономики 4.0 роботы все чаще заменяют человека даже в таких традиционных отраслях, как банковское дело, медицина, фарма-

— — —
Эксперты прогнозируют, что в будущем исчезнут и такие профессии, как фармацевт, бухгалтер, страховой агент, юрист и многие другие.
 — — —

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

цевтика, секретарское дело, сфера услуг. Эксперты прогнозируют, что в будущем исчезнут и такие профессии, как фармацевт, бухгалтер, страховой агент, юрист и многие другие.

Об этой тенденции свидетельствуют следующие примеры. Так, Китайская Народная Республика, мировой лидер в области сборки и производства товаров, тратит 3 млрд долларов в год на роботизацию производства, что делает эту страну еще более конкурентоспособной за счет сокращения издержек. В частности, компания-сборщик *Foxconn*, известная сотрудничеством с *Apple*, *Google* и *Amazon*, сократила 60 тыс. рабочих в связи с автоматизацией производства [14].

Сбербанк России планировал сократить 3 тыс. рабочих мест в 2017 г. В конце 2016 г. в этом банке заработал робот-юрист, а в феврале 2018-го Сбербанк России приступил к роботизации контактного центра, теперь на вопросы корпоративных клиентов будет отвечать робот по имени Анна [15].

Согласно исследованию глобального института *McKinsey*, опубликованному в декабре 2017 г. [17], уже к 2030 г. потерять работу из-за внедрения автоматизированных систем могут от 400 до 800 млн человек во всем мире.

Роботизация производства подвергнет риску около 15 млн рабочих мест в Великобритании, которые могут исчезнуть в ближайшие 20 лет, на что указывают данные доклада Института общественно-политических исследований страны [16].

По мнению американских исследователей и промышленников, «будущее, в котором автоматизация повсеместно используется в промышленности, не означает наступление тотальной безработицы». Такие крупные компании, как *IBM*, уже столкнулись с роботизацией и ее влиянием на рынок труда. Так, генеральный директор *IBM* Джинни Рометти предложила концепцию «новых рабочих мест». Она считает, что роботы займут рабочие места, но в то же время появятся новые виды занятости и люди будут работать в симбиозе с роботами.

К схожему выводу приходят немецкие и голландские ученые: автоматизация труда хотя и сокращает число рабочих мест, но в то же время делает товары дешевле, повышает покупательскую способность людей и формирует новые рабочие места в других отраслях. Количество вакансий для низкоквалифицированного персонала будет снижаться, но это значит только, что потре-

буются значительные инвестиции в образование как от самих корпораций, так и со стороны государства.

Хотя в Беларуси и других государствах – членах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) роботизация еще не стала повсеместным явлением в экономике, нельзя не учитывать общемировые тенденции и стоит уже сейчас готовиться к появлению жесткой конкуренции на рынке труда роботов и людей в ближайшее десятилетие, особенно в условиях прихода иностранных инвестиций и новых технологий.

Риски разрастания безработицы в связи с заменой человеческого труда внедрением роботов обуславливают поиск законодательных мер по борьбе с негативными последствиями автоматизации и роботизации.

Одной из мер правовой защиты работников от сокращений в связи с роботизацией производства могло бы стать возложение государством обязанности на работодателей (нанимателей) по переподготовке высвобождаемых работников новым профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда.

Если обратиться к зарубежному опыту усиления гарантий прав работников от возможной потери работы ввиду автоматизации и роботизации, представляют интерес следующие примеры. Так, в Финляндии с января 2017 г. проводится эксперимент по выплате 2000 граждан безусловного обязательного дохода по 560 евро в месяц. Эти выплаты гарантируют заработок всем, кто мог пострадать в том числе от автоматизации труда. Обратим внимание также на инициативу депутатов Европейского парламента, которые в 2016 г. выдвинули идею облагать владельцев роботов специальным налогом, представляющим собой социальную выплату лицам, потерявшим работу из-за внедрения роботов в производство (услуги).

Заключение

В заключение сформулируем некоторые выводы и предложения.

Эксперимент по допущению заключения соглашений о неконкуренции, проводимый в Беларуси в рамках резидентов ПВТ, достаточно продуман и основан на опыте экономически развитых стран. Нормы подп. 5.6 п. 5 Декрета № 8 с правовым механизмом, гарантирующим разумные ограничения работников в трудоустройстве в конкури-

рующие компании (с максимальным сроком в один год и минимальной компенсацией, выплачиваемой дополнительно к заработной плате), в целом отвечают целям, в которых принимался названный Декрет. Апробированный в IT-сфере опыт по применению соглашений о неконкуренции в будущем может быть использован и в иных отраслях экономики Беларуси, а также учтен другими государствами – членами ЕАЭС и СНГ.

Положительно оценивая дополнение ТК Беларуси новой главой 25¹ «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу», вместе с тем в предлагаемых Проектом нормах отмечаем наличие некоторых недостатков (требования личного присутствия дистанционного работника при заключении трудового договора, регламентация продолжительности рабочего времени и времени отдыха нормами ТК Беларуси и трудовым договором вместо модели допустимого их саморегулирования).

Правительству, а также Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь в условиях расширения процессов роботизации и автоматизации в сфере производства и услуг уже сейчас необходимо разрабатывать и продвигать законодательные инициативы по предотвращению массовых увольнений (высвобождению) работников и роста безработицы в связи с заменой рабочих мест роботами. Такими мерами могли бы стать, например, возложение государством обязанности на нанимателей по переподготовке высвобождаемых работников новым профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, а также введение специального налога на роботов, направленного на компенсацию выплат пособий по безработице увольняемым работникам и недополученных бюджетом и Фондом социальной защиты населения отчислений с фонда оплаты труда.

Список цитированных источников

1. Об утверждении Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 23 марта 2016 г., № 235 // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 01.04.2016. – 5/41866.
2. План мероприятий по направлению «Нормативное регулирование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] : приложение 1 к Протоколу Правительственной комиссии по использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности // Правительство России. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/P7L0vHUjwVJPIN-sHrMZQqEEeVqXACwXR.pdf>. – Дата доступа: 06.10.2018.
3. О развитии цифровой экономики [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 21 дек. 2017 г., № 8 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 27.12.2017. – 1/17415.
4. Номинальная начисленная средняя заработная плата работников Республики Беларусь с 1991 по 2018 г. [Электронный ресурс] // Национальный стат. Комитет Респ. Беларусь. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/socialnaya-sfera/trud/operativnaya-informatsiya_8/zarabotnaya-plata/. – Дата доступа: 12.10.2018.
5. Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА, ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
6. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017. – 496 с.
7. Венедіктов, С. В. Трудове право в державах Європи : Підручник / С.В. Венедіктов, Г.О. Спіцина. – Київ: Ніка-Центр, 2017. – 184 с.
8. Garben, S. Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion paper [Electronic resource] / S. Garben / European Agency for Safety and Health at Work. – Mode of access: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/Protecting_Workers_in_Online_Platform_Economy.pdf. – Date of access: 12.09.2018.
9. Kilhoffer, Z. The Platform Economy and Industrial Relations Applying the old framework to the new reality [Electronic resource] / Z. Kilhoffer, K. Lenaerts, M. Beblavý. – Mode of access: https://www.ceps.eu/system/files/RR2017-12_PlatformEconomyAndIR.pdf. – Date of access: 06.10.2018.
10. Чесалина, О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – №1. – С. 22–25.
11. Blanpain, R. European framework agreements and telework: Law and practice, a European and comparative study / R. Blanpain. – The Hague : Kluwer Law International, 2007. – 283 p.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

12. Васильева, Ю. В. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева, Е. А. Браун; науч. ред. Ю. В. Васильева. – Пермь : Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2016. – 128 с.
13. Telework in the European Union : Report / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf. – Date of access: 12.09.2018.
14. Об изменении некоторых законов Республики Беларусь : проект Закона Республики Беларусь, принят в первом чтении Палатой представителей Национального Собрания Республики Беларусь 29 июня 2018 г. [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3941&p0=2018008022>. – Дата доступа: 12.09.2018.
15. Сбербанк заменил людей роботами [Электронный ресурс] // Lenta.ru. – Режим доступа: https://lenta.ru/news/2018/02/26/sber_robot/. – Дата доступа: 12.10.2018.
16. Орехин, П. Мировая экономика дошла до Судного дня / П. Орехин // Газета.ru. – 2017. – 18 янв.
17. Эксперты: Роботизация труда лишит работы 15 млн британцев [Электронный ресурс] // Росбалт. – Режим доступа: <http://www.rosbalt.ru/business/2016/12/30/1580264.html>. – Дата доступа: 12.09.2018.
18. Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation; McKinsey Global Institute's report, December 2017 [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi%20jobs%20lost-jobs%20gained_report_december%202017.ashx. – Date of access: 12.09.2018.
19. Петухова, Л. Каста безработных. Роботы лишают нищее население последних денег [Электронный ресурс] / Л. Петухова // Форбс. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru/finansy-i-investicii/362005-kasta-bezrobotnyh-roboty-lishat-nishchee-naselenie-poslednih-deneg>. – Дата доступа: 12.09.2018.

Summary

This article examines the current trends of the impact of the digital economy on the social and labour sphere on the example of Belarus and some foreign states. The author pays special attention to innovations in the regulation of non-competition agreements and measures to prevent staff recruitment in the IT sphere introduced in the Republic of Belarus in 2018. The article analyzes the planned soon adoptions to the Labour code of Republic of Belarus concerning the work of distance employees. The author will also touch upon the problem of employment and prospects of labour relations in the conditions of robotization of industry within the 4th scientific and technical revolution.

Key words: digital economy, IT sphere, non-competition agreement, distance work, employee, robot.

Статья поступила в редакцию 13.09.2018

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

Португалии, Румынии, Российской Федерации, Словацкой Республики, Словении, Южной Африки, Испании, Швеции, Швейцарии, Тайваня/Китая, Турции, Соединенных Штатов, Уругвая и Венесуэлы.

Почетный профессор Паоло Тоси из Туринского университета как представитель AIDLASS и член оргкомитета XXII Всемирного конгресса поблагодарил президента профессора Тициано Треу за возможность в 60-ю годовщину ISLSSL провести XXII Всемирный конгресс ISLSSL и приветствовал более 600 участников из 60 стран мира.

На протяжении 4–7 сентября 2018 г. были заслушаны выводы, предложения и рекомендации семи исследовательских групп, касающиеся:

- неформальных работников;
- трудящихся-мигрантов;
- международной торговли и труда;

- организации, продуктивности и благосостояния на работе;
- транснациональных коллективных соглашений;
- новых форм социального обеспечения;
- роли государства и производственных отношений.

На конгрессе также обсуждались другие актуальные проблемы регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений*.

Белорусский участник конгресса получил научные журналы (в частности, «Бюллетень адвоката») для подготовки научных публикаций, качественной подготовки студентов по дисциплинам «Трудовое право», «Сравнительное трудовое право», «Международное трудовое право» и другим. Был приобретен опыт выступлений и проведения подобного рода будущих публичных мероприятий в Республике Беларусь.

Обзор подготовила ответственный секретарь по международным делам общественного объединения «Сообщество трудового права», доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета кандидат юридических наук, доцент

А. В. Ясинская-Казаченко

* От редакции. Подробнее с фотогаллереей и докладами, представленными на конгрессе, можно ознакомиться на сайте: <http://www.islssltorino2018.org>.

ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2019 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

ИТОГИ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА. ОСЕННИЙ ЦИКЛ (15–20 октября 2018 года, г. Минск)

В Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 15 по 20 октября 2018 года при информационной поддержке Национального центра правовой информации Республики Беларусь, ООО «ЮрСпектр» и общественного объединения «Сообщество трудового права» проходила Неделя трудового права (осенний цикл), которая включала следующие мероприятия:

- выставка научной, учебной литературы и периодических изданий по трудовому праву;
- открытое заседание научного кружка по трудовому праву с участием студентов Международного университета «МИТСО»;
- цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву;
- торжественное награждение призеров V Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Таля;
- международный научно-практический семинар «Перспективы трудового и социального права в эпоху цифровизации, роботизации и прекаризации рынка труда».

Открытое заседание научного кружка по трудовому праву на тему «**Институт трудового договора: дискуссионные вопросы**» с участием членов научного кружка по трудовому праву, обучающихся на юридическом факультете Международного университета «МИТСО», состоялось 16 октября 2018 года. По итогам работы все участники кружка приобрели опыт публичных выступлений, а также получили в качестве подарков ценную литературу по трудовому праву.

Цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву состоялся 18 октября 2018 года. Открыл данное мероприятие заместитель председателя Организационного комитета Недели трудового права, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права» доктор юридических наук, доцент *Кирилл Леонидович Томашевский*. Он подчеркнул значимость проводимых в университете мероприятий в рамках Недели трудового права и в особенности цикла открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву, что крайне важно для углубления теорети-





Александр Михайлович Куренной на цикле открытых лекций

ческих знаний по зарубежному и сравнительному праву у студентов университета, обучающихся по специальностям «Правоведение» и «Международное право».

Цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву был очень насыщенным и информативным. Перед студентами, преподавателями и гостями выступили известные зарубежные ученые:

1) **Куренной Александр Михайлович** – заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации (тема лекции **«Идея справедливости в трудовом праве»**);

2) **Лушников Андрей Михайлович** – заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор (тема лекции **«Трудовое право и четвертая научно-технологическая революция: реальные вызовы и потенциальные ответы»**);

3) **Хныкин Геннадий Валентинович** – профессор кафедры трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломо-

носова, доктор юридических наук, доцент (тема лекции **«Профилактика как базовая идея правового института охраны труда»**);

4) **Тавитс Гаабриэль** – профессор социального права Университета Тарту, доктор права (тема лекции **«Гибкость в трудовых отношениях: что это значит и как обеспечить ее законными средствами. Опыт Эстонии»**).

Каждая из лекций вызвала большой интерес как у студентов, так и у профессорско-преподавательского состава различных вузов Беларуси и ближнего зарубежья, присутствовавших на меро-



Гаабриэль Тавитс на цикле открытых лекций



приятно. У всех присутствующих была возможность задать вопросы выступающим.

По окончании цикла лекций лекторам были вручены ценные подарки от Международного университета «МИТСО» и сертификаты, а также выражена надежда на продолжение их участия в уже ставших традиционными мероприятиях Недели трудового права. Следует отметить, что цикл от-

крытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву в рамках осеннего цикла Недели трудового права проходит в Международном университете «МИТСО» уже шестой год подряд.

На следующий день, 19 октября 2018 года, началась работа **Международного научно-практического семинара «Перспективы трудового и социального права в эпоху цифровизации,**



Зарубежные (Россия, Украина, Эстония) и белорусские участники цикла открытых лекций в именной аудитории В. И. Семенкова

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Слева направо: Елена Федоровна Довгань, Кирилл Леонидович Томашевский, Ирина Алексеевна Комоцкая

роботизации и прекаризации рынка труда». С приветственным словом к участникам семинара обратились проректор по учебной работе доктор юридических наук, профессор *Елена Федоровна Довгань* и заместитель директора НИИ трудовых и социальных отношений, начальник центра исследования профсоюзного движения и трудового права Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук *Ирина Алексеевна Комоцкая*.

В рамках семинара работали два круглых стола:

в первой половине дня проходил круглый стол № 1 **«Проблемы и перспективы трудового и социального права в эпоху цифровой экономики и роботизации»;**

во второй половине дня – круглый стол № 2 **«Проблемы трудового и социального права в условиях прекаризации рынка труда и гибкой занятости».**

Перед началом семинара в торжественной обстановке прошла **церемония награждения победителей V Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Таля**, в завершение которой

с докладом выступила лауреат конкурса **Оксана Валерьевна Сергей**, магистрант Гродненского государственного университета имени Я. Купалы. Она представила работу на тему *«Медиативные способы защиты трудовых прав работников»* (данное эссе в виде статьи публикуется в этом номере журнала на с. 54–57).

В рамках **круглого стола № 1, посвященного проблемам и перспективам трудового и социального права в эпоху цифровой экономики и роботизации**, модераторами которого были профессор кафедры трудового и финансового права



Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова доктор юридических наук, профессор *Марина Владимировна Лушникова* и профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права» доктор юридических наук, доцент *Кирилл Леонидович Томашевский*, выступили представители науки трудового права и права социального обеспечения из Беларуси, России и Эстонии.

Открыла круглый стол профессор кафедры трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, член Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ доктор юридических наук, профессор ***Елена Евгеньевна Мачульская***, которая выступила с докладом «*Роботизация производства и сферы услуг: новые вызовы для социального обеспечения*».

В своем выступлении на базе основных статистических данных по цифровизации, роботизации и автоматизации производства, а также исходя из анализа основных социально-экономических индикаторов она выделила несколько ведущих кон-



Елена Евгеньевна Мачульская на круглом столе № 1 цепций определения уровня доходов в условиях роботизации производства и сферы услуг (подробнее с ее докладом можно ознакомиться в статье, публикуемой в этом же номере на с. 22–27).

Затем выступил профессор социального права Университета Тарту, доктор права ***Гаабриэль Тавитс*** с докладом на тему «*Цифровизация. Что означает защита работника в трудовых отношениях?*».

В начале доклада ученый отметил, что цифровизация – это вызов в текущем столетии, который приносит с собой возможность работать с помо-



Марина Владимировна Лушникова и Кирилл Леонидович Томашевский

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

щью компьютеров или других цифровых устройств. Обычное отношение зависимости между работником и работодателем будет потеряно, и это неизбежно приведет к вопросу о том, когда будет заключен трудовой договор и будет ли трудовое право существовать в таком виде. В выступлении Г. Тавитс рассказал, что в связи с этим многие страны Европы работают над изменением правового регулирования трудовых отношений. Докладчик также отметил, что в Эстонии были начаты поиски решений для гибкого регулирования трудовых отношений путем изменения некоторых их аспектов. В настоящее время, во-первых, желательно иметь возможность согласовать определенный диапазон рабочего времени, т. е. рабочее время больше не является конкретным размером, но работник вызывается для работы, когда это необходимо, каждый месяц гарантируется определенный минимум часов, во-вторых, желательно предоставить работодателю возможность заключать срочные трудовые договоры без обоснования на трехлетний период, в-третьих, работнику предоставляются независимые полномочия по принятию решений по поводу рабочего времени (работник, который занимается дистанционной работой, будет определять свое рабочее время и будет также более ответственно относиться к безопасности труда; при дистанционной работе работодатель не несет исключительной ответственности за охрану труда). В завершение выступления докладчик отметил, что такие изменения в целом могут обеспечить определенную гибкость в трудовых отношениях, но в то же время они создают возможности для злоупотребления правами трудящихся, а также поставил под сомнение вопрос о том, всегда ли необходима гибкость во всех трудовых отношениях.

Затем выступил доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета кандидат юридических наук, доцент **Александр Васильевич Завгородний** с докладом на тему «*Цифровая экономика и управление трудом дистанционных работников: правовые аспекты*» (его статья эту тему была опубликована в № 3 (27) журнала «Трудовое и социальное право», с. 28–33).

Далее выступил доцент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса Казанского федерального университета кандидат юридических наук, доцент **Максим Владимирович Васильев** с докладом на тему «*Информаци-*



Максим Владимирович Васильев на круглом столе № 1

онные технологии в трудовом праве Российской Федерации». В начале выступления Максим Владимирович отметил, что если раньше информационные технологии применялись для обработки, хранения и передачи персональных данных работников, то в настоящее время в связи с развитием института дистанционного труда значение информационных технологий возрастает, поэтому в данный момент Правительством Российской Федерации обсуждается возможность перехода на электронные трудовые книжки. В докладе ученый отметил, что, несмотря на явные достоинства использования информационных технологий, которые во многом облегчают трудовые отношения в некоторых ситуациях, возникают также определенные риски при их использовании. В частности, применение информационных технологий ставит вопрос о необходимости защиты информации, решение которого имеет существенное значение для безопасного использования этих технологий. В заключение докладчик констатировал, что информационные технологии являются необходимым явлением в трудовом праве Российской Федерации, он также сделал прогноз, что сфера использования таких технологий будет только расширяться.

Затем выступил доцент кафедры мировой экономики, финансов и страхования Академии труда и социальных отношений кандидат экономических наук **Константин Викторович Добромыслов** с докладом на тему «*О возможности повышения пенсионного возраста в России в период цифровизации экономики*».

В завершение круглого стола № 1 профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», председа-

тель ООО «Сообщество трудового права» доктор юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский** сконцентрировал внимание на *некоторых проблемах регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации и роботизации* (с текстом доклада можно ознакомиться в статье, публикуемой на с. 28–35).

Во второй половине дня начался **круглый стол № 2 «Проблемы трудового и социального права в условиях прекаризации рынка труда и гибкой занятости»**. Его сомодераторами выступили профессор кафедры трудового и хозяйственного права, председатель ООО «Сообщество трудового права» доктор юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский** и заместитель директора Научно-исследовательского института трудовых и социальных отношений Международного университета «МИТСО», член ООО «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук **Ирина Алексеевна Комоцкая**.

Открыл второй круглый стол заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор **Андрей Михайлович Лушников**, выступивший с докладом *«Прекаризация и трудовое право»* (с текстом доклада можно ознакомиться в статье на с. 16–21).

Далее с докладом на тему *«Прекариат как*



Андрей Михайлович Лушников на круглом столе № 2

субъект трудовых отношений» выступил профессор кафедры трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова доктор юридических наук, доцент **Геннадий Валентинович Хныкин**.

Докладчик начал свое выступление с того, что прекариат – это относительно новый социальный класс работников с временной или частичной за-

нятостью, носящей постоянный и устойчивый характер, численность и состав которого неуклонно растут за счет таких категорий, как временные и сезонные работники, занятые неполное рабочее время, работающие у работодателей – физических лиц, дистанционные работники и занятые заемным трудом, студенты и стажеры, мигранты и безработные. В выступлении Г. В. Хныкин акцентировал внимание на том, что в числе характеристик данного класса значатся урезанные трудовые права и возможности, а также ущемленный социальный статус. Ученый также отметил, что отношение российского законодателя к исследуемой категории трудно назвать благосклонным: он то провозглашает запрет заемного труда (ст. 56-1 Трудового кодекса Российской Федерации), то тут же провозглашает о введении новой главы Кодекса, предусматривающей возможность «предоставления персонала». В ситуации с содействием занятости наблюдается нескончаемое «перетряхивание» законодательства при издевательски низких пособиях по безработице. Не отличается постоянством и миграционное законодательство, а введенная в апреле 2013 г. глава Трудового кодекса Российской Федерации, посвященная дистанционному труду, уже к концу года претерпела изменения, при том что в планах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и вовсе выведение из-под регулирования трудовым законодательством отношений между работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Подводя итог, Геннадий Валентинович еще раз



Лилия Петровна Амеличева на круглом столе № 2

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

указал на наличие урезанных трудовых прав и возможностей, а также на ущемленный социальный статус прекариата как класса.

С докладом на тему «*Влияние прекаризации на институционализацию достойного труда в трудовом праве*» выступила доцент кафедры гражданского права и процесса Донецкого национального университета имени В. Стуса кандидат юридических наук, доцент **Лилия Петровна Амеличева**.

Доклад был посвящен проблемам институализации достойного труда в трудовом праве Украины под влиянием прекаризации. В начале выступления автор отметила, что в условиях, когда происходит институализация достойного труда в современном трудовом праве при реализации концепции достойного труда, инициированной МОТ, прекаризация не всегда положительно влияет на этот процесс, поскольку сейчас она все больше вызывает интерес у работодателей, которые хотят разбогатеть, используя наемный труд в обход закона. Лилия Петровна также отметила, что прекаризация проявляется не только в таких нестандартных видах занятости, как работа на дому, занятость на условиях неполного рабочего времени, срочная занятость, которые в достаточной мере урегулированы нормами трудового права, но и в некоторых нестандартных видах занятости (заемный труд, занятость на основе договоров гражданско-правового характера, незадекларированный труд). По мнению ученого, подобная ситуация приводит к тому, что все большее количество людей вынуждено самостоятельно строить свою трудовую жизнь в условиях нестабильности и отсутствия трудовых гарантий, ведь правовое регулирование нормами трудового права этих видов занятости вообще не производится. В заключение автор сделала вывод, что во время институализации достойного труда в трудовом праве процесс правотворчества должен способствовать не замене, а дополнению стандартных видов занятости нестандартными для благополучия работников, а также указала на необходимость нахождения определенного баланса в правовом регулировании достойного труда в вопросах, связанных с нестандартными видами занятости, особенно в период подготовки проекта Трудового кодекса Украины.

С докладом, посвященным *миграционным процессам в условиях цифровизации и прекаризации рынка труда*, выступила доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины, член



Елена Анатольевна Ковалева на круглом столе № 2

данско-правовых дисциплин Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины, член ОО «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук, доцент **Елена Анатольевна Ковалева**.

В начале выступления докладчик подчеркнула, что современные технологии способствуют развитию миграционных процессов и внесли вклад в организацию труда мигрантов. Здесь компьютерные технологии выступают не как средства труда, а как способ формирования знаний, информации, инноваций. В ходе выступления автор указала, что труд мигрантов не гарантирует им постоянную занятость и зачастую в результате снижаются их правовые и социальные гарантии. Такая ситуация усиливает нестабильность трудовых отношений и получила название прекаризации рынка труда. По мнению докладчицы, основными причинами прекаризации можно назвать последствия концепции гибкости регулирования занятости, широкое распространение нетипичных ее форм. В данном случае правовое регулирование труда отстает от развития общественных отношений и нуждается в совершенствовании.

О *проблемах правового регулирования нормирования, использования и учета рабочего времени в эпоху прекаризации рынка труда (на примере организации труда педагогических работников)* выступила профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», заместитель председателя ОО «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук, доцент **Лариса Ивановна Липень**.



Лариса Ивановна Липень на круглом столе № 2

Лариса Ивановна затронула в докладе достаточно актуальную для профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) проблему с установлением норм времени для педагогических работников. Были подвергнуты критическому анализу примерные нормы времени для расчета объема учебной и других видов работ, выполняемых ППС, которые представило на обсуждение Министерство образования Республики Беларусь. Докладчиком были высказаны конкретные предложения в адрес Министерства образования Республики Беларусь. По ее мнению, в данный документ необходимо включить нормы времени на все работы, выполняемые ППС во второй половине дня, установив предел минимум – максимум.

Далее выступила доцент кафедры теории и истории права Гродненского филиала ЧУО

«БИП – Институт правоведения», член ОО «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук, доцент **Наталья Сергеевна Пилипенко** с докладом на тему «Как исключить возможные трудовые споры или свести их к минимуму в эпоху цифровизации, роботизации и прекаризации рынка труда».

В докладе Наталья Сергеевна осветила наиболее актуальные вопросы правовых средств защиты работниками своих экономических и социальных интересов в условиях перехода рынка труда к цифровизации, роботизации и прекаризации, рассмотрела возможные варианты защиты трудовых прав работников без вовлечения их в конфликт с нанимателем при внедрении в технологические процессы роботизации, проанализировала опыт создания целостных и эффективно функционирующих систем сведения к минимуму трудовых споров.

С заключительным докладом на тему «Работники, выполняющие дистанционную работу, как отдельная категория работников» в рамках второго Круглого стола выступила ведущий научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь кандидат юридических наук, доцент **Елена Вацлавовна Чичина**.

В докладе Елена Вацлавовна провела анализ принятого в первом чтении проекта Закона Респу-



Наталья Сергеевна Пилипенко на круглом столе № 2

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Елена Вацлавовна Чичина на круглом столе № 2

блики Беларусь «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь», предусматривающего ряд изменений и дополнений Трудового кодекса Республики Беларусь, в частности новой главы 25¹ об особенностях труда дистанционных работников.

В семинаре приняли участие более 50 ученых и практиков из Винницы, Гомеля, Гродно, Казани, Киева, Минска, Москвы, Перми, Санкт-Петербурга, Тарту, Тюмени, Ярославля и других городов. Об-

суждались многочисленные теоретические и практические проблемы в сфере трудового права в условиях 4-й научно-промышленной революции (правовые последствия и проблемы роботизации, развития цифровой экономики и ее влияния на трудовые отношения, прекариата и гибких форм занятости на рынке труда). Благодаря плодотворной работе участники конференции имели возможность обменяться мнениями и выработать новые позиции для решения актуальных проблем трудового права и права социального обеспечения.

Из краткого обзора выступлений видно, что обсуждались многочисленные теоретические и практические проблемы в сфере трудового права и права социального обеспечения. Благодаря плодотворной работе участники конференции имели возможность обменяться мнениями и выработать новые позиции для решения актуальных проблем.

После двух дней напряженной работы зарубежные участники Недели трудового права в сопровождении представителей оргкомитета смогли посетить жемчужину белорусского средневекового зодчества – Несвижский замок Радзивиллов.

*Обзор подготовил научный сотрудник
научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО» А. Г. Подупейко*



Участники семинара на экскурсии в Несвижском замке

В. П. Скобелев, кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского процесса и трудового
права Белорусского государственного университета

УДК 349.2(476) + 347.95(476)

РЕГУЛИРОВАНИЕ СРОКОВ В ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Аннотация

В статье проанализированы недостатки в правовом регулировании сроков предъявления исполнительных документов к исполнению и сроков продолжительности исполнительного производства по трудовым спорам. На этой основе сделаны предложения по совершенствованию законодательства.

Ключевые слова: работник, наниматель, трудовой спор, исполнительное производство, сроки исполнительной давности, сроки продолжительности исполнительного производства.

Введение

Нередко после вынесения компетентным органом решения по трудовому спору возникший между работником и нанимателем конфликт не исчерпывается: обязанная сторона продолжает игнорировать выполнение лежащих на ней обязанностей. Это обуславливает необходимость принудительной реализации соответствующего решения в рамках исполнительного производства. Эффективность исполнительного производства по трудовым спорам зависит от многих факторов, среди которых одним из важнейших является качество правового регулирования возникающих в этой сфере общественных отношений.

Анализ Закона Республики Беларусь от 24.10.2016 № 439-З «Об исполнительном производстве» (далее – Закон № 439-З) [1] и некоторых других нормативных правовых актов показывает, что применительно к трудовым спорам имеется ряд проблем в регулировании сроков предъявления исполнительных документов к исполнению (или сроков исполнительной давности) и сроков продолжительности исполнительного производства.

Основная часть

Норма ч. 1 ст. 34 Закона № 439-З предусматривает трехлетний срок исполнительной давности для судебных исполнительных документов, следуя в этом вопросе традициям прежней редакции ч. 1 ст. 468 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК) [2]. Такой же срок исполнительной давности, но уже в отношении исполнительных надписей (при условии что взыскателем или должником выступает гражданин, не обладающий статусом индивидуального предпринимателя) закрепляет п. 1 ст. 107 Закона Республики Беларусь от 18.07.2004 №305-З «О нотариате и нотариальной деятельности» (далее – Закон № 305-З) [3].

Для трудовых споров трехлетний срок исполнительной давности является чрезмерно продолжительным, на что уже неоднократно обращалось внимание в отечественной литературе [4, с. 4, 5, 14, 17; 5, с. 461]. Это объясняется тем, что долгое непредъявление исполнительного документа ко взысканию приводит к консервации неопределенности во взаимоотношениях сторон трудового спора со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями. Например, угроза принуди-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

тельного восстановления на работе «неудобного» работника может растянуться для нанимателя на несколько лет и в конечном итоге (из-за бездействия работника) так и остаться нереализованной.

Но даже если работник не является «неудобным», отсутствие с его стороны инициативы по возбуждению исполнительного производства ставит нанимателя (причем не исключено, что на очень длительное время) в весьма затруднительное положение: принимать ли ему нового работника на вакантную должность, сокращать ли ее, оставлять незанятой и т. д. Кроме того, столь длительный срок исполнительской давности снижает шансы работника на получение реального исполнения: ведь чем позже состоится обращение в орган принудительного исполнения, тем выше вероятность того, что наниматель к этому времени уже прекратит свою деятельность, а потому исполнительное производство или не сможет быть возбуждено (абз. 5 ч. 1 ст. 44 Закона № 439-3), или будет подлежать прекращению (абз. 6 ч. 1 ст. 52 Закона № 439-3).

О необходимости сокращения указанных сроков свидетельствует также продолжительность срока исполнительской давности для удостоверений комиссий по трудовым спорам (далее – КТС), которая составляет всего лишь 3 месяца (ч. 5 ст. 249 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [6], ч. 3 ст. 34 Закона № 439-3). И это при том, что КТС рассматривает точно такие же виды индивидуальных трудовых споров, относящихся к компетенции нотариата (конечно, компетенция нотариата в этой сфере уже, чем у КТС; так, в нотариальном порядке работник может взыскать только начисленную, но не выплаченную заработную плату [7]) и судов. Получается, что по одному и тому же виду трудовых споров (в зависимости от конкретных обстоятельств, влияющих на применение правил о подведомственности) срок исполнительской давности может составлять и 3 года (если спор разрешен нотариусом или судом), и 3 месяца (если дело рассмотрено КТС).

Дисбаланс проявляется и в другом плане. Для дел о восстановлении на работе действительно более оптимальным был бы срок в 3 месяца, но поскольку такие дела рассматриваются исключительно судами, здесь применим только трехлетний срок исполнительской давности. По делам же о взыскании заработной платы было бы желательно иметь более продолжительную исполнительскую давность, нежели 3 месяца, но именно таким не-

большим будет этот срок, если заработная плата взыскивается по решению КТС.

Кроме того, стоит учитывать, что по трудовым спорам сроки исполнительской давности, предусмотренные для судебных исполнительных документов и исполнительных надписей, на порядок превышают применяемые к тем же спорам сроки исковой давности: 3 года (ч. 1 ст. 34 Закона № 439-3, п. 1 ст. 107 Закона № 305-3) против одного месяца, 3 месяца и год (ч. 1 и 2 ст. 242 ТК). Хотя регулирование сроков последнего вида тоже не отличается оптимальностью [8, с. 6; 9], в частности, предусмотренные для защиты прав работников сроки в 1 и 3 месяца слишком коротки. Но даже принимая это во внимание, нужно отметить, что столь кардинальный диссонанс между сроками исковой и исполнительской давности по трудовым спорам быть не должно.

В регламентации сроков исполнительской давности по трудовым спорам присутствуют и другие проблемы. Например, в ч. 5 ст. 249 ТК четко не определен момент начала течения трехмесячного срока давности предъявления к принудительному исполнению удостоверения КТС. Нам могут возразить, что этот момент указан в ч. 3 ст. 34 Закона № 439-3 (со дня выдачи удостоверения КТС). Однако дело в том, что нормы ТК обладают большей юридической силой, нежели нормы Закона № 439-3 (см. ч. 6 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-3 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» [10]), а поскольку ч. 5 ст. 249 ТК сохраняет правоприменителям определенный простор для ее истолкования, то неопределенность в правовом регулировании обозначенного вопроса все-таки остается.

В законодательных актах не урегулирован также срок исполнительской давности в отношении мировых соглашений [11, с. 438], которые при рассмотрении судами трудовых дел хоть и не часто, но заключаются. Так, по смыслу ч. 1 ст. 34 Закона № 439-3 срок исполнительской давности исчисляется со дня вступления в законную силу судебного постановления, являющегося основанием исполнения, или со дня окончания отсрочки (рассрочки) исполнения этого судебного постановления. Но такой порядок исчисления исполнительской давности не подходит для мировых соглашений.

При исполнении мирового соглашения основанием исполнения нельзя считать ни постановление суда, которым мировое соглашение было ут-

верждено, ни (конечно, если исходить из того, что такое подлжит вынесению) постановление суда, санкционировавшее выдачу по мировому соглашению исполнительного документа. Основанием исполнения здесь является само мировое соглашение. Это видно из содержания ч. 1 ст. 460 ГПК, где сказано, что исполнительный лист выдается на основании именно самого мирового соглашения (еще более рельефно данный момент был отражен в прежней редакции ст. 461 ГПК, которая прямо называла мировые соглашения среди оснований исполнения).

Некоторые указания относительно порядка применения исполнительной давности к мировым соглашениям можно найти только в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.06.2016 № 3 «О при-

мирении сторон при рассмотрении судами гражданских и экономических споров» (далее – постановление № 3) [12]. Там разъяснено, что «если стороны в мировом соглашении предусмотрели срок его исполнения, течение срока для предъявления судебного приказа к исполнению начинается со

дня окончания срока добровольного исполнения стороной условий мирового соглашения и не зависит от времени обращения с заявлением заинтересованной стороны о выдаче судебного приказа» (ч. 2 п. 16 постановления № 3) и что срок предъявления к исполнению судебного приказа, выданного на основании мирового соглашения сторон, равен сроку исполнительной давности, действующему для всех остальных исполнительных документов по экономическим делам (ч. 4 п. 16 постановления № 3).

С приведенными разъяснениями нельзя не согласиться, в то же время недостаток их в том, что они, во-первых, не касаются мировых соглашений по гражданским (в том числе трудовым) спорам, хотя наименование постановления № 3 предполагает как раз обратное (данный факт можно объяснить, очевидно, только тем, что соответствующие разъяснения были заимствованы из п. 18 постановления Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь от 29.06.2011 № 14 «О некоторых вопросах прекращения судебного

спора мировым соглашением» [13], признанного утратившим силу постановлением № 3).

Во-вторых, вышеуказанные разъяснения отличаются неполнотой. В частности, остается неясным, с какого момента нужно исчислять срок исполнительной давности, если стороны не оговорили в мировом соглашении срок его исполнения.

В-третьих, данные разъяснения закреплены на уровне подзаконного нормативного правового акта – постановления Пленума Верховного Суда. По нашему мнению, вопросы исчисления срока исполнительной давности для мировых соглашений должны быть полно и подробно урегулированы непосредственно в Законе № 439-З, причем за основу при решении этого вопроса целесообразно

взять разъяснения из п. 16 постановления №3.

При ликвидации трудовых конфликтов¹ (особенно когда потерпевшей стороной выступает работник) по вполне понятным причинам очень большое значение имеет фактор времени. Применительно к сфере исполнительного производства это означает, что юрисдикционные

Применительно к сфере исполнительного производства это означает, что юрисдикционные акты по трудовым спорам должны реализовываться судебными исполнителями в максимально короткие сроки.

акты по трудовым спорам должны реализовываться судебными исполнителями в максимально короткие сроки. Между тем обращение к Закону № 439-З показывает, что обеспечить решение данной задачи при существующем уровне правового регулирования достаточно сложно.

С одной стороны, Закон № 439-З предусматривает принцип процессуальной экономии (ст. 5), а также неоднократно упоминает о потребности своевременного исполнения исполнительных до-

¹ **Примечание.** Термин «ликвидация» здесь применен как обобщающий, он охватывает два последовательных этапа: вынесение по трудовому спору решения юрисдикционного органа (ликвидация, устранение юридической неопределенности) и принудительное исполнение этого решения (ликвидация, устранение несоответствия между фактическим положением вещей и вынесенным решением). То, что происходит на этапе исполнительного производства, по нашему мнению, нельзя назвать урегулированием или разрешением, это именно принудительная ликвидация спора. Термин «конфликт» используется здесь как синоним спора, поскольку в науке процессуального права считается, что спор имеется и до обращения в юрисдикционный орган, на рассмотрение в суд передаются именно споры, что отражено и в терминологии ГПК.

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

кументов (ст. 4, ч. 3 ст. 48, ч. 3 ст. 82, ч. 2 ст. 92). Однако, с другой стороны, Закон № 439-3 не устанавливает предельно допустимой продолжительности исполнительного производства, т. е. не определяет сроков, в течение которых судебные исполнители обязаны обеспечивать реализацию исполнительных документов. К сожалению, не получили закрепления такие сроки и в Инструкции по исполнительному производству 2017 г. [14] (далее – Инструкция № 67).

Отсутствие в законодательстве сроков реализации исполнительных документов по трудовым спорам является тем более удивительным, что на предшествующем исполнению этапе – при вынесении соответствующих юрисдикционных актов – защита прав и законных интересов в сфере трудовых отношений осуществляется на основе учета отмеченного выше временного фактора. Например, ГПК устанавливает сокращенный срок рассмотрения судами дел по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, – 1 месяц со дня принятия заявления к рассмотрению (ч. 2 ст. 158), а также предусматривает немедленное исполнение судебных решений о присуждении заработной платы и о восстановлении на работе (п. 3, 4 ст. 313 ГПК).

Нужно отметить, что в законодательстве не всегда отсутствовали сроки продолжительности исполнительного производства. Так, Инструкция об исполнительном производстве 1985 г. [15], применявшаяся в Республике Беларусь и после приобретения страной независимости вплоть до конца 2004 г., устанавливала, что «принудительное исполнение решений, не связанных с реализацией имущества должника, должно быть закончено судебным исполнителем в двадцатидневный срок, включая в этот срок время, предоставленное должнику для добровольного исполнения» (п. 55).

Вместе с тем на практике судебные исполнители во многих случаях не могли соблюсти предписания данной нормы, поэтому в первоначальной редакции Инструкции по исполнительному производству 2004 г. [16] (далее – Инструкция № 40), было закреплено, что требования исполнительного документа должны быть исполнены судебным

исполнителем в двухмесячный срок со дня возбуждения исполнительного производства, а если необходимы действия по реализации имущества и денежных средств должника – не более чем за четыре месяца (ч. 1, 2 п. 53). Эти положения сохранились и во второй редакции Инструкции № 40 [17].

В третьей редакции Инструкции № 40 регулирование сроков несколько изменилось, став единым для всех видов исполнительных производств: «Требования, содержащиеся в исполнительном документе, должны быть исполнены судебным исполнителем в течение четырех месяцев со дня возбуждения исполнительного производства» (ч.

1 п. 36) [18]. Четвертая редакция Инструкции № 40 (ч. 1 п. 36) никаких новаций в рассматриваемый вопрос не привнесла [19]. Но уже в 2015 г. п. 36 из Инструкции № 40 был исключен [20], и больше нормы о продолжительности исполнительного производства по гражданским делам в Инструкции № 40 не закреплялись [21, с. 63].

Полагаем, отсутствие в современном отечественном законодательстве норм о продолжительности исполнительного производства можно объяснить, с одной стороны, стремлением государственных структур избежать негативной статистики о деятельности судебных исполнителей (ведь соответствующие сроки судебными исполнителями очень часто нарушались), с другой – влиянием тенденций развития законодательства об исполнительном производстве по экономическим делам, которое (законодательство) никогда таких сроков не предусматривало.

Тем не менее мы убеждены, что сроки продолжительности исполнительного производства необходимы в целях обеспечения своевременной защиты интересов взыскателей и, кроме того, для дисциплинирования судебных исполнителей. Причем в отношении взысканий по социально значимым категориям дел (в том числе о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и т. п.) должны быть предусмотрены специальные (сокращенные) сроки реализации юрисдикционных актов.

■ ■ ■

Мы убеждены, что сроки продолжительности исполнительного производства необходимы в целях обеспечения своевременной защиты интересов взыскателей и, кроме того, для дисциплинирования судебных исполнителей.

■ ■ ■

Прекрасным примером в этом отношении может служить опыт Российской Федерации, где названные вопросы получили регулирование непосредственно в Федеральном законе от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее – Закон № 229-ФЗ) [22]. Так, ч. 1 ст. 36 Закона № 229-ФЗ гласит, что содержащиеся в исполнительном документе требования должны быть исполнены судебным приставом-исполнителем в двухмесячный срок со дня возбуждения исполнительного производства, за исключением нескольких (перечисленных в следующих частях статьи) случаев.

К числу подобных исключений отнесены и требования о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника, которые должны быть исполнены не позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов (ч. 4 ст. 36 Закона № 229-ФЗ). При этом в ч. 7 ст. 36 Закона № 229-ФЗ закреплено, что в сроки, предусмотренные предыдущими частями этой статьи, не включается время отложения ис-

полнительных действий, приостановления исполнительного производства и т. д.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие предложения:

сроки исполнительской давности по трудовым спорам необходимо уменьшить, например, для требований о восстановлении на работе до 6 месяцев, для требований о взыскании заработной платы – до 1 года;

в ч. 5 ст. 249 ТК нужно четко определить момент начала течения срока давности предъявления удостоверения КТС к принудительному исполнению;

требуется нормативно регламентировать срок исполнительской давности в отношении мировых соглашений по гражданским, в том числе трудовым, делам;

в Законе № 439-3 стоит урегулировать сроки продолжительности исполнительного производства, например заимствовав и адаптировав положения ст. 36 Закона № 229-ФЗ.

Список цитированных источников

1. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 24 окт. 2016 г., №439-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 11 янв. 1999 г., № 238-3 : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. О нотариате и нотариальной деятельности [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2004 г., № 305-3: в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 янв. 2016 г. №355-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
4. Кеник, К. И. Судебная защита трудовых прав граждан: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. И. Кеник; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т государства и права – Минск, 2000. – 22 с.
5. Скобелев, В. П. О процессуальных гарантиях интересов сторон трудового спора на этапе исполнительного производства / В. П. Скобелев // Научные чтения памяти профессора В. И. Семенкова : сб. материалов Респ. науч.-практ. конф. с междунар. участием (г. Минск, 7 дек. 2017 г.) / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь; редкол. : С. М. Сивец [и др.]. – Минск : Четыре четверти, 2017. – С. 458–463.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., №296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
7. Скобелев, В. П. Нотариальный порядок взыскания заработной платы: стоило ли вводить? / В. П. Скобелев // Трудовое и социальное право. – 2017. – №4. – С. 55–59.
8. Мурадьян, Э. М. Оптимальное судопроизводство (по гражданским делам) / Э. М. Мурадьян, В. Г. Тихиня. – Минск : Университетское, 1989. – 80 с.
9. Курылева, О. С. Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств-членов ЕАЭС / О. С. Курылева // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 3. – С. 26–29.
10. О нормативных правовых актах Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., №361-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
11. Скобелев, В. П. О некоторых проблемах правового регулирования исполнительного производства по новому законодательству / В. П. Скобелев // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законо-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

- дательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол. : Н.А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Бизнесофсет, 2017. – Вып. 12. – С. 433–441.
12. О примирении сторон при рассмотрении судами гражданских и экономических споров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 июня 2016 г., №3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
 13. О некоторых вопросах прекращения судебного спора мировым соглашением [Электронный ресурс] : постановление Пленума Высш. Хоз. Суда Респ. Беларусь, 29 июня 2011 г., №14 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
 14. Инструкция по исполнительному производству [Электронный ресурс] : утв. постановлением М-ва юстиции Респ. Беларусь, 7 апр. 2017 г., № 67 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
 15. Инструкция об исполнительном производстве [Электронный ресурс] : утв. приказом Министра юстиции СССР, 15 нояб. 1985 г., № 22 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.
 16. Инструкция по исполнительному производству [Электронный ресурс] : утв. постановлением М-ва юстиции Респ. Беларусь, 20 дек. 2004 г. №40 // КонсультантПлюс. Россия / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
 17. О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 20 декабря 2004 г. № 40 [Электронный ресурс] : постановление М-ва юстиции Респ. Беларусь, 27 марта 2009 г., № 30 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
 18. О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 20 декабря 2004 г. №40 [Электронный ресурс] : постановление М-ва юстиции Респ. Беларусь, 15 марта 2010 г., № 19 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
 19. О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 20 декабря 2004 г. № 40 [Электронный ресурс] : постановление М-ва юстиции Респ. Беларусь, 3 окт. 2011 г., № 219 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
 20. О внесении дополнений и изменений в Инструкцию по исполнительному производству [Электронный ресурс] : постановление М-ва юстиции Респ. Беларусь, 30 нояб. 2015 г., № 201 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
 21. Скобелев, В. Исполнительное производство по гражданским делам: все ли новеллы оправданны? / В. Скобелев // Юридический мир. – 2016. – № 12. – С. 58-67.
 22. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 2 окт. 2007 г., №229-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.

Summary

The article analyzes the shortcomings in the legal regulation of the deadlines for the presentation of executive documents for execution and the timing of the enforcement proceedings for labor disputes. On this basis, proposals were made to improve legislation.

Keywords: worker; employer; labor dispute; enforcement proceedings; executive limitation periods; timing of the enforcement proceedings.

Статья поступила в редакцию 22.11.2018

О. В. Сергей, магистрант 2 курса юридического факультета Гродненского государственного университета имени Янки Купалы

УДК 349.2

МЕДИАТИВНЫЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Аннотация

В статье исследуются вопросы применения альтернативных способов разрешения конфликтов и споров в сфере трудового права, раскрываются подходы к определению понятия медиации, а также особенности ее применения в рамках разрешения трудовых споров. Автором проведен комплексный анализ законодательства, на основании которого в работе отражены проблемные вопросы, а также выдвинуты предложения по их разрешению, предложен ряд изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь. В частности, представляется целесообразным закрепить в Трудовом кодексе Республики Беларусь такой способ разрешения споров, как мед-арб. Автором также затронуты вопросы исковой давности в трудовом законодательстве и особенности исполнения медиативных соглашений в рамках гражданского процессуального законодательства.

Ключевые слова: трудовые споры, медиация, медиатор, мед-арб, трудовое право.

Введение

Трудовые споры – особая категория споров ввиду фактического неравенства сторон. Несмотря на развитие законодательства о труде, количество споров в области трудовых правоотношений остается достаточно обширным, хотя согласно статистическим данным, представленным на официальном интернет-портале Верховного Суда Республики Беларусь, число судебных разбирательств с исковыми требованиями по вопросам индивидуальных трудовых правоотношений снижается [1].

Основная часть

Следует отметить, что далеко не все индивидуальные трудовые споры доходят до суда в связи с тем, что Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [2] предусматривает неюрисдикционные способы защиты нарушенных прав субъектов трудовых отношений, которые являются не менее эффективными, чем разрешение споров в суде. Так, на основании анализа правоприменительной практики автор пришел к выводу, что коллективные трудовые споры также разрешаются в большинстве случаев на стадии переговоров. Более того, альтернативное разрешение споров имеет преимущества перед рассмотрени-

ем дела в суде. К таким преимуществам, на наш взгляд, следует отнести:

1) отсутствие «проигравших» и «выигравших» сторон, сохранение доброжелательных отношений между оппонентами при использовании таких форм защиты прав, как обращение к посреднику, ведение переговоров в рамках работы специально создаваемых органов для решения конкретного спора;

2) относительно короткие сроки рассмотрения трудового спора в отличие от сроков судебного разбирательства, которые могут затянуться на несколько месяцев и даже лет;

3) относительная простота процедур.

Согласно ст. 60 Конституции Республики Беларусь каждый имеет право на судебную защиту [3]. Однако в связи с отсутствием знаний о том, как правильно защитить свои права, многие граждане избегают судебной процедуры. Из-за опасений потерять работу по причине относительно низкого спроса на рабочую силу на рынке труда большое количество разногласий между нанимателем и работником находится в латентном состоянии.

В связи с тем что любой спор независимо от охватываемой сферы – это прежде всего столкновение двух полярных интересов, и поскольку стороны стремятся к наиболее выгодному для себя исходу спора, при решении конфликтных

ситуаций рационально привлекать беспристрастное третье лицо.

ТК предусматривает возможность обращения к посреднику при разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. Однако данный нормативный правовой акт не предусматривает требований, которые предъявляются к посреднику, в отличие от трудового арбитра. Хотелось бы акцентировать внимание на такой альтернативной процедуре разрешения споров, как медиация, которая является видом посредничества и закреплена в Законе Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) [4]. В данном акте содержатся основные дефиниции, требования к процедуре медиации и лицу, ее осуществляющему, – медиатору.

Согласно ст. 1 Закона о медиации «медиация – переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения» [4].

В ст. 4 Закона о медиации закреплены требования, предъявляемые к медиатору: «медиатором может быть физическое лицо, имеющее высшее

юридическое или иное высшее образование, прошедшее подготовку в сфере медиации в порядке, устанавливаемом Министерством юстиции Республики Беларусь, либо имеющее опыт работы в качестве примирителя в соответствии с процессуальным законодательством, получившее свидетельство медиатора, выдаваемое Министерством юстиции Республики Беларусь на основании решения Квалификационной комиссии по вопросам медиации» [4].

Следует отметить, что законодательные органы Европейского союза (далее – ЕС) пошли иным путем, расширив понятие медиации. Так, согласно ст. 3 Директивы 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского союза от 21 мая 2008 г. относительно некоторых аспектов медиации в гражданских и коммерческих делах (далее – Директива) медиация означает любой процесс вне зависимости от его обозначения, в котором две или более стороны спора прибегают к помощи третьей стороны с целью достижения соглашения

о разрешении их спора, и вне зависимости от того, был ли этот процесс инициирован сторонами, предложен или назначен судом или предписывается национальным законодательством государства – члена ЕС. В свою очередь, медиатор – любое третье лицо, привлеченное к осуществлению медиации эффективным, объективным и компетентным образом, вне зависимости от наименования или профессии данного третьего лица в соответствующем государстве – члене ЕС и вне зависимости от того, каким образом это третье лицо было привлечено или затребовано для проведения медиации [5].

Таким образом, исходя из дефиниций, указанных в Директиве, законодатель ЕС отождествляет понятия «посредничество» и «медиация», что, на наш взгляд, является не совсем целесообразным, так как данные понятия соотносятся как целое

и частное.

Законодатель Российской Федерации также разграничивает вышеуказанные понятия. Так, согласно п. 5 ст. 1 Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» коллективные

Законодатель ЕС отождествляет понятия «посредничество» и «медиация», что, на наш взгляд, является не совсем целесообразным, так как данные понятия соотносятся как целое и частное.

трудовые споры не могут быть разрешены посредством медиации [6], однако в ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрен такой способ разрешения споров, как посредничество [7].

В связи с различными подходами законодателей разных стран к определению сущности понятия медиации возникла разрозненность позиций ученых-юристов относительно возможности применения института медиации в трудовых спорах. Такая разрозненность привела к возникновению следующих мнений:

1) медиация абсолютно неприменима в трудовых спорах (Е. Ю. Забрамная);

2) медиация в отношении трудовых споров применима (И. Н. Колядко, Т. Н. Важенкова, А. И. Штейнер);

3) медиация при возникновении споров в рамках трудового права применима, но со своими особенностями (С. Ю. Головина, В. Г. Соيفер) [8, с. 145].

Автор склонен согласиться со второй точкой зрения, ввиду того что, во-первых, медиация возникла именно как институт разрешения коллективных трудовых споров в США в XX в. [8, с. 150], во-вторых, на основании действующего законодательства Республики Беларусь медиация применяется в том числе и к спорам в сфере трудового права.

Спорным остается и вопрос о допущении медиации к различным видам спора: коллективным (споры об интересах) и индивидуальным (споры о праве) [9, с. 119]. Думается, именно различие в понимании самого института медиации приводит к несоответствиям в подходах относительно вышеупомянутого вопроса.

Если взять за основу определение сущности медиации, предложенное в Директиве, то возражения ученых по поводу применения медиации в рамках трудовых споров можно считать вполне обоснованными. Так, индивидуальный трудовой спор как спор о праве более эффективно может разрешить третье лицо, владеющее вопросами юриспруденции, а отсутствие определенных требований к профессиональным качествам медиатора может повлечь не только недействительность некоторых условий медиативного соглашения, но и ухудшение положения одной из сторон и, как следствие, эскалацию конфликта. К разрешению коллективных трудовых споров как споров, затрагивающих социально значимые вопросы в сфере трудовых правоотношений, и вовсе должно быть привлечено лицо, компетентное в обсуждаемых на повестке дня вопросах в рамках процедуры медиации.

В рамках процедуры медиации, закрепленной в законодательстве Республики Беларусь, к медиатору предъявляются определенные требования. Возможность выбора медиатора, установленная в Законе о медиации, предполагает, что исходя из особенностей того или иного конфликта, будь то

индивидуальный или коллективный спор, стороны могут привлечь лицо (нескольких лиц), обладающее(их) необходимыми навыками и знаниями по обсуждаемым вопросам.

Медиация – не гарант разрешения спора, и на практике возникают случаи, когда стороны не приходят к соглашению в рамках исследуемой процедуры. В связи с этим мы предлагаем внести изменения в ТК, закрепив там такой способ разрешения споров, как мед-арб – институт по урегулированию трудового спора, который будет иметь признаки как медиации, так и трудового арбитража. В случае недо-стижения консенсуса между оппонентами конфликт разрешается в порядке,

предусмотренном в ст. 384, 385 ТК. Благодаря этому сузится круг лиц, которых можно привлечь к разрешению спора по принципу профессионализма и компетенции.

Однако следует отметить, что при совмещении двух процедур в одну существует вероятность увеличения сроков рассмотрения спора в рамках предложенной процедуры, в связи с чем могут быть пропущены сроки исковой давности и гражданин будет ограничен в праве на судебную защиту. На основании вышеизложенного мы предлагаем внести в ТК нормы, согласно которым при рассмотрении трудового спора как в рамках медиации, так и в рамках мед-арб сроки исковой давности приостанавливаются.

На наш взгляд, помимо сроков исковой давности актуален вопрос о непосредственном исполнении установленных договоренностей по итогам проведения медиации.

По общему правилу медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон. Последствия неисполнения медиативного соглашения могут быть установлены сторонами в медиативном соглашении. Однако что делать стороне, если ее оппонент нарушил принцип до-

...
Мы предлагаем внести изменения в ТК, закрепив там такой способ разрешения споров, как мед-арб – институт по урегулированию трудового спора, который будет иметь признаки как медиации, так и трудового арбитража.
 ...

...
На наш взгляд, помимо сроков исковой давности актуален вопрос о непосредственном исполнении установленных договоренностей по итогам проведения медиации.
 ...

бросовестности и отказался исполнять договор? В рамках гражданского процессуального законодательства при решении данного вопроса следует обратить внимание на нормы ст. 5 Закона о медиации, а также ст. 285¹ Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК).

Так, анализируя содержание вышеуказанных статей, можно прийти к выводу, что принудительному исполнению подлежат лишь те медиативные соглашения, которые заключены в рамках судебной медиации. На наш взгляд, это препятствует защите законных прав и интересов граждан ввиду отсутствия гарантий исполнения медиативного соглашения. В связи с этим предлагаем исключить ч. 1 п. 5 ст. 15 Закона о медиации, а в ГПК предусмотреть возможность признания судом медиативных соглашений, заключенных в рамках внесудебной медиации по аналогии с нормами, имеющимися в Хозяйственном процессуальном кодексе Республики Беларусь.

Что касается профессиональной деятельности медиатора, в зарубежном законодательстве распространена практика создания специализированных государственных организаций и органов, осуществляющих урегулирование споров, вытекающих из трудовых правоотношений. Вместе с тем помимо «внешних» служб медиации получило распространение также создание «внутренних медиативных служб» («штатных», или «внутрифирменных», медиаторов) [9, с. 120].

Привлечение медиатора в качестве работника на основании трудового договора также считаем нецелесообразным по ряду причин. Во-первых, понятие профессии (должности) медиатора в законодательстве Республики Беларусь отсутствует, что в свою очередь влечет за собой некоторые трудности при определении квалификационных требований, помимо предложенных правовыми нормами Закона о медиации, установлении должностных обязанностей, тарифных ставок и т. д. Во-вторых, конфликты во время осуществления

трудовой деятельности встречаются довольно часто, но в рамках одной небольшой организации споров может не быть вовсе. В связи с этим нанятый не будет заинтересован принять в штат работника на должность медиатора.

На наш взгляд, оптимальным видится вариант сотрудничества на основании гражданско-правового договора возмездного оказания услуг. Существуют организации, оказывающие услуги медиации. В данном случае медиаторы также привлекаются на основании гражданско-правовых договоров, регулируемых нормами Гражданского кодекса Республики Беларусь.

Заключение

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что медиация является эффективным институтом разрешения конфликта ввиду наличия следующих положительных черт:

- 1) возможность выбора нейтрального посредника по принципу профессионализма и компетентности;
- 2) возможность сохранения благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;
- 3) отсутствие ряда процессуально-процедурных этапов разрешения спора, которые имеют место быть в суде, и защиты своих прав;
- 4) равенство сторон при разрешении конфликта;
- 5) достижение оптимального результата от разрешения спора для каждой стороны;
- 6) возможность обсудить множество вопросов в рамках одной медиативной сессии.

В связи с этим полагаем, что для повышения эффективности защиты прав работников необходимо внедрить более детализированный институт медиации в область правовой регламентации разрешения трудовых споров с учетом предложенных выше изменений и дополнений в ТК, а также иные нормативные правовые акты.

Список цитированных источников

1. Статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции [Электронный ресурс] / Интернет-портал судов общей юрисдикции Республики Беларусь. – Режим доступа: http://court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/. – Дата доступа: 06.05.2018.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 с.

4. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 58-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
5. Директива Европейского парламента и Совета Европейского союза о некоторых аспектах медиации в гражданских и коммерческих делах [Электронный ресурс] : [принята в г. Страсбурге 21.05.2008 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
6. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс] : Федер. закон, 27 июля 2010 г., № 193-ФЗ : в ред. Федер. закона от 23.07.2013 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. Закона от 05.02.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
8. Теория и практика медиации (посредничества) в экономической сфере : учеб.-метод. пособие / И. А. Бельская [и др.] ; под ред. У. Хелльманна [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2015. – 231 с.
9. Здрок, О. Н. Применение медиации при урегулировании трудовых споров / О. Н. Здрок // Теоретические и прикладные аспекты современной юридической науки : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., посвященной памяти проф. В. И. Семенкова (Минск, 11 дек. 2015 г.) / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; редкол. : С. М. Сивец [и др.]. – Минск : Институт радиологии, 2015. – С. 119–121.

Summary

The article explores the use of alternative ways to resolve conflicts and disputes in the field of labour law, reveals approaches the definition of the concept of mediation, as well as features of its application in the framework of the resolution of labor disputes are disclosed. The author has conducted a comprehensive analysis of the legislation, on the basis of which the work reflects problematic issues, and also proposed forward proposals for their resolution, a number of amendments and additions to the legislation of the Republic of Belarus. In particular, it seems appropriate to enshrine in the Labour Code of the Republic of Belarus such a method of dispute resolution as «med arb», the author also touched upon the limitation periods in labour legislation, and also on the specifics of the execution of mediation agreements under civil procedural legislation.

Key words: labour disputes, mediation, mediator, med-arb, labour law.

Статья поступила в редакцию 01.05.2018

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Панасюка О. Т. Аксиологические аспекты трудового права: монография. Киев, 2018

Рецензируемая монография посвящена несомненно актуальной теме – аксиологическим аспектам трудового права. Ее актуальность обусловлена тем, что философско-правовые начала трудового права и в особенности аксиологические аспекты в проблемном поле данной отрасли юридической науки изучены на постсоветском пространстве недостаточно глубоко и всесторонне. Причем эта проблематика была поставлена во главу лишь единичных монографических и диссертационных работ (Л. Ю. Бугрова [1] в России, Т. А. Занфириной [2] – в Украине, коллектива ведущих западных ученых в области трудового права во главе с Г. Давидовым и Б. Ланжилль [3], а также коллектива исследователей из Беларуси [4]).

Обратим внимание на то, что рецензируемая монография основана преимущественно на тексте диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук, защищенной О. Т. Панасюком в 1994 г., исследование по которой проводилось в период с 1988 по 1993 гг.

Структура монографии представляется логически построенной. В главе 1 автор сосредоточивает свое внимание на теории ценностей как методе изучения трудового права, останавливаясь на таких аспектах, как основные понятия аксиологии и их использование в правовой науке, общесоциальных идеалах как аксиологической основе правового регулирования труда и, наконец, на аксиологической структуре трудового права.

Глава 2 монографии посвящена основным ценностям трудового права, где автор ведет речь о ценностной специфике предмета трудового права, ценностной роли принципов трудового права и фактах, определяющих развитие трудового права, т. е. по существу о тенденциях его развития.

В главе 3 основное внимание О. Т. Панасюк сконцентрировал на формах обеспечения аксиологической динамики, в частности, на аксиологических особенностях локального регулирования трудовых отношений, аксиологических особенностях договорного регулирования и оценочных понятиях трудового права.

Научную ценность рецензируемой работе придает широкое использование автором междисци-

плинарного подхода, его обращение не только к разработкам ученых-юристов, но и к работам по политической экономии, психологии, социологии, философии.

Вместе с тем, как и в любом творческом произведении, в рецензируемой книге имеются спорные, недостаточно аргументированные выводы и недостатки, на которых следует остановиться особо.

Во-первых, во введении автор утверждает, что монографические и диссертационные исследования применительно к трудовому праву данной проблематики отсутствуют. С этим утверждением можно согласиться не в полной мере. Даже на момент защиты кандидатской диссертации О. Т. Панасюка, положенной в основу рецензируемой монографии, были опубликованы две монографии Л. Ю. Бугрова («Свобода труда и свобода трудового договора в СССР» (1984) и «Проблемы свободы в трудовом праве России» (1992) [1]), а в 1992 г. в МГУ имени М. В. Ломоносова им же была успешно защищена докторская диссертация на тему «Проблемы свободы труда в советском трудовом праве».

Во-вторых, представляется весьма спорным подкрепленное цитатой Н. Неновски мнение автора, о том, что демократия, порядок, безопасность и мир «составляют аксиологическую основу трудового права, как любой другой отрасли права» (с. 14 монографии). Если с выделением свободы, равенства и справедливости в качестве философской основы трудового права можно согласиться, хотя эти идеалы имеют в большей степени онтологическое значение для трудового права, в особенности для выделения естественного трудового права [5; 6], то с подобной квалификацией демократии, порядка, безопасности и мира согласиться сложно. Демократия – это вид политического режима, категория политологии и к философским (в том числе аксиологическим) началам трудового права не имеет прямого отношения. Порядок замечательно уживается с недемократическими политическими режимами (авторитарными, тоталитарными), при которых могут попирается свободы граждан (в том числе свобода труда,

свобода трудового договора, идеи равенства и справедливости). В качестве примеров достаточно вспомнить советское трудовое право (особенно с 1917 г. до периода «оттепели» в 1950-х гг.), фашистскую Германию и Италию (1930-х – начало 1940-х гг.), где с порядком все было хорошо, а вот со свободами граждан были проблемы) [7].

В-третьих, на с. 32 и 82 категория «рабочее время» рассматривается автором как обобщающая категория для системы отношений, регулируемых трудовым правом, как критерий для определения предмета трудового права. Вместе с тем известно, что категория «рабочее время» широко используется и в предметной области отношений, тяготеющих к административному праву, например, в так называемых служебно-трудовых отношениях с государственными служащими, в органах внутренних дел и иных военизированных организациях (органах министерства по чрезвычайным ситуациям и т. д.). К тому же трудовое право регулирует и некоторые отношения во вне рабочее время (в том числе время отдыха) и даже некоторые группы отношений, связанных с трудовыми, когда у работника еще нет или уже нет рабочего времени (имеются в виду безработные и граждане, находящиеся в процессе трудоустройства к нанимателю, а также уволенные работники, возбудившие трудовой спор с прежним нанимателем).

В-четвертых, спорным представляется утверждение автора на с. 82 о том, что трудовое право регулирует все формы использования способности к труду. Каким образом трудовое право регу-

лирует реализацию способности к труду в форме индивидуальной предпринимательской деятельности без применения наемного труда или, например, творческую работу писателя или художника, не состоящего ни с кем в трудовых отношениях, живущего за счет продажи произведений литературы или искусства? Примеры можно продолжать: работа по гражданско-правовым договорам, адвокатская, ремесленная деятельность (без привлечения наемных работников) и т. д.

Несмотря на отмеченные выше дискуссионные моменты, в целом отметим, что рецензируемая книга написана на высоком теоретическом уровне с широким использованием междисциплинарного подхода. Для начала 1990-х гг. и с учетом использованных в ней научных работ по состоянию 1993 г. она достаточно полно освещает научные дискуссии, которые велись в тот период в России и Украине (в частности, по значению локального и централизованного правового регулирования труда, по правовой природе контракта, оценочным понятиям в трудовом праве). Вместе с тем позиции белорусских ученых, имевших публикации по этим вопросам в 1980-х – начале 1990-х гг. (например, В. И. Кривого, О. С. Курылевой, К. П. Уржинского), в ней рассмотрены не были.

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

Список цитированных источников

1. Бугров, Л. Ю. Проблемы свободы в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. – Пермь : Изд-во Пермского ун-та, 1992. – 236 с.
2. Занфірова, Т. А. Аксиологічно-нормативні засади філософії трудового права / Т.А. Занфірова : моногр. – Запоріжжя : КПУ, 2010. – 300 с.
3. Idea of Labour Law : monograph / Edited by Guy Davidov and Brian Langille. – Oxford: Oxford University Press, 2011. – 480 p.
4. Идея свободы в трудовом праве / Е. А. Волк, К. С. Костевич, Е. М. Попок, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2015. – 208 с.
5. Томашевский, К. Л. Трудоправовая онтология и аксиология как основы философии трудового права / К. Л. Томашевский // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – №4. – С. 47–66.
6. Томашевский, К.Л. Аксиология трудового права как учение о ценностях в сфере труда / К. Л. Томашевский // Российский журн. правовых исследований. – 2017. – № 1. – С. 220–228.
7. Киселев, И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории права XX века) / И.Я. Киселев; РАН. ИНИОН. Отд. правоведения; отв. ред. Е. В. Клинова. – М., 2003. – 84 с.

Рецензент: К. Л. Томашевский, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО» доктор юридических наук, доцент

ПОЗДРАВЛЕНИЕ С 70-ЛЕТНИМ ЮБИЛЕЕМ СТАНИСЛАВА НИКИФОРОВИЧА КНЯЗЕВА



В ноябре 2018 года отпраздновал юбилей известный белорусский юрист, опытный организатор образовательного процесса в высшей школе доктор юридических наук, профессор **Станислав Никифорович Князев**.

Он родился 6 ноября 1948 года в г. Новосибирске (Российская Федерация).

Станислав Никифорович посвятил службе Отечеству большую часть жизни, дослужившись до генерал-майора. С 1966 года он служил в вооруженных силах, органах государственной безопасности.

В 1969 году С. Н. Князев окончил Томское военное училище связи, в дальнейшем в Новосибирске – школу № 311 КГБ при Совете Министров СССР. В 1982 году получил высшее юридическое образование, окончив с отличием Высшую школу КГБ СССР имени Ф. Э. Дзержинского, позднее – Академию безопасности.

Около пяти лет С. Н. Князев прослужил в Германии, два года воевал в Афганистане, возглавлял военную контрразведку 201-й мотострелковой дивизии. С апреля 1986 года почти год после аварии на Чернобыльской АЭС принимал участие в восстановительных работах по ликвидации последствий катастрофы. В 1990-х годах он занимал различные должности в системе государственной безопасности и в 1994 году получил воинское звание генерал-майора.

Следует также вспомнить педагогическую деятельность юбиляра. С 1996 года Станислав Никифорович стал преподавателем в Институте национальной безопасности Республики Беларусь, где он получил звание доцента. В 1998 году С. Н. Князев возглавил Институт. В 1999 году он успешно защитил диссертацию на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.01 на тему «Правовые и организационные основы деятельности военной контрразведки на территории Беларуси. 1911–1917 гг.». Позднее, в 2001 году, он получил звание профессора, а в 2005 году защитил докторскую диссертацию по теме, связанной с национальной безопасностью Республики Беларусь.

С 2001-го по 2003 год С. Н. Князев являлся заместителем государственного секретаря Совета безопасности Республики Беларусь, затем первым заместителем главы Администрации Президента Республики Беларусь. С марта 2003 года он вновь переходит в систему образования, работает в должностях ректора Академии управления при Президенте Республики Беларусь, заведующего кафедрой теории и практики государственного управления, профессором ГУО «Институт национальной безопасности Республики Беларусь».

Следует отметить особую роль Станислава Никифоровича в развитии образования профсоюзного актива. Семь лет (с 2011 по 2018 год) юбиляр работал в должности ректора Международного университета «МИТСО», а с 2018 года – заведующим кафедрой профсоюзной работы и социально-гуманитарных дисциплин. Именно в период работы в должности ректора С. Н. Князева в 2012 году Международный институт трудовых и социальных отношений успешно прошел аккредитацию в качестве профильного университета.

Станислав Никифорович Князев проявил себя и в подготовке научных кадров высшей квалификации: среди его учеников пять кандидатов наук по различным отраслям юридической науки.

Станислав Никифорович автор более 150 научных публикаций, в том числе монографий, учебников и научных пособий по вопросам теории и истории государства и права, теории и практики управления, международного и трудового права.

Он является редактором и соавтором Справочника профсоюзного работника (2015 г.), ряда научных статей по вопросам развития трудовых отношений, управления коллективом и т. д.

Значительный вклад С. Н. Князев внес в развитие законодательства Республики Беларусь. Он принимает активное участие в разработке нормативных правовых актов, в том числе в подготовке крупных государственных программ, был одним из основных разработчиков Концепции национальной безопасности Республики Беларусь 2001 года.

С. Н. Князев входит в состав редколлегий и редсоветов журналов «Беларуская думка», «Экономика Беларуси», «Труд. Профсоюзы. Общество», «Трудовое и социальное право» и других изданий. Является председателем Совета по защите диссертаций при Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» К 13.01.01, членом советов по защите диссертаций при Институте национальной безопасности Республики Беларусь СК 10.01.01, а также при Академии МВД Республики Беларусь К 06.01.01.

Станислав Никифорович является членом коллегии Администрации Президента Республики Беларусь, председателем научно-консультативного совета Постоянной комиссии по международным делам и национальной безопасности Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь. Активно сотрудничает с Национальной академией наук Беларуси, Российской академией государственной службы при Президенте Российской Федерации, Национальной академией государственного управления при Президенте Украины и другими учреждениями образования.

Область научных интересов С. Н. Князева – теория управления, теория и методология государственного управления, основы идеологии,

теория и практика обеспечения национальной безопасности, теория и история государства и права, трудовое право.

Станислав Никифорович Князев за заслуги в военной службе награжден орденом «Знак Почета», орденом Красной Звезды, 18 медалями. За заслуги в развитии законодательства и значительный вклад в совершенствование системы национальной безопасности Республики Беларусь награжден Почетной грамотой Национального собрания Республики Беларусь. За трудовую деятельность был награжден Благодарностью Президента Республики Беларусь, Почетной грамотой и Благодарностью Администрации Президента Республики Беларусь, Почетной грамотой Миноблсполкома, Почетной грамотой и Благодарностью Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Почетной грамотой и Грамотой Института национальной безопасности Республики Беларусь, Почетной грамотой и золотым нагрудным знаком Федерации профсоюзов Беларуси, Дипломом Конституционного Суда Республики Беларусь, Грамотой Совета Федерации профсоюзов Беларуси.

Коллектив редакции журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет глубокоуважаемого Станислава Никифоровича с юбилеем и выражает ему искренние чувства уважения и признательности за многолетний труд на ниве юридической науки.

Отмечая значительный вклад в развитие белорусской правовой мысли и организацию высшего юридического образования, редакция желает юбиляру новых свершений на избранной жизненной стезе и самое главное – здоровья, бодрости и неиссякаемого оптимизма.

Заместитель главного редактора журнала «Трудовое и социальное право», начальник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО»

кандидат юридических наук

Ирина Комоцкая

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 «Научно-исследовательская часть».

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 "Scientific research department").

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.