

**НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ**

№ 1 (37) 2021

**ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ**

Учредитель:

Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал включен ВАК
в Перечень научных изданий
Республики Беларусь для
опубликования результатов
диссертационных
исследований (юридические
науки)

Журнал является участником
Международной ассоциации
журналов трудового права

Адрес редакции:

ул. Казинца, 21/3, каб. 510,
220099, г. Минск
Тел. (017) 279-83-52
ctp.minsk@tut.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 18.03.2021
Дата выхода 30.03.2021
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, 2021

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, д-р юрид. наук, профессор
(главный редактор), Комоцкая Ирина Алексеевна, канд. юрид.
наук, доцент (зам. главного редактора), Подупейко Алексей Ген-
надьевич, магистр юрид. наук (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Василевич Г.А. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный
юрист Республики Беларусь, член-корреспондент Национальной ака-
демии наук Беларуси (председатель);

Агиевец С.В. – кандидат юридических наук, доцент;

Волк Е.А. – кандидат юридических наук, доцент;

Греченков А.А. – кандидат юридических наук, доцент;

Князев С.Н. – доктор юридических наук, профессор;

Курылева О.С. – кандидат юридических наук, доцент;

Лазарь М.В. – главный правовой инспектор труда;

Мелешко Х.Т. – кандидат юридических наук, доцент;

Мотина Е.В. – кандидат юридических наук, доцент;

Тарасевич Н.И. – кандидат юридических наук, доцент;

Томашевский К.Л. – доктор юридических наук, профессор;

Шишко Г.Б. – кандидат юридических наук, профессор, Заслуженный
юрист Республики Беларусь.

Зарубежные члены редакционного совета:

Головина С.Ю. – доктор юридических наук, профессор, почетный ра-
ботник высшего профессионального образования Российской Феде-
рации (г. Екатеринбург, Россия);

Касумов А.М. оглы – доктор юридических наук, профессор (г. Баку,
Азербайджан);

Куренной А.М. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный
юрист Российской Федерации (г. Москва, Россия);

Лушникова М.В. – доктор юридических наук, профессор, почетный ра-
ботник высшего профессионального образования Российской Феде-
рации (г. Ярославль, Россия);

Люттов Н.Л. – доктор юридических наук, профессор (г. Москва, Россия);

Нурғалиева Е.Н. – доктор юридических наук, профессор (г. Нур-Султан,
Казахстан);

Хохлов Е.Б. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный дея-
тель науки Российской Федерации (г. Санкт-Петербург, Россия);

Шумило М.Н. – доктор юридических наук, старший научный сотрудник
(г. Киев, Украина);

Ярошенко О.Н. – доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент
Национальной академии правовых наук Украины (г. Харьков, Украина)

| | |
|--|----|
| СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА | 5 |
| ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО | |
| Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (декабрь 2020 – февраль 2021) | 6 |
| АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ | |
| О жизненном пути, состоянии нормотворчества в сфере труда и проблемах науки трудового права (интервью с Ольгой Сергеевной Курылёвой) | 16 |
| НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ | |
| <i>Мачульская Е. Е. (Москва, Россия)</i> Пандемия коронавируса – новый вызов стандартам Международной организации труда | 24 |
| Пандемия коронавируса, затронувшая все страны мира, потребовала от правительств осуществления экстренных мер и концентрации всех имеющихся финансовых, организационных, интеллектуальных, трудовых и других ресурсов. Как показало обобщение мирового опыта по противодействию пандемии, конвенции и рекомендации МОТ остаются эффективным руководством к действию для стран и в этой экстренной ситуации. | |
| <i>Солянкина Н. А. (Минск, Беларусь)</i> Трудоправовая ответственность руководителя организации | 31 |
| Трудовое право как самостоятельная отрасль права выполняет общие для других отраслей права функции – регулятивную и охранительную. Важнейшим проявлением этих функций является установление взаимных прав и обязанностей сторон трудового правоотношения, за невыполнение которых наступает юридическая ответственность. В статье предпринята попытка сформулировать понятие трудоправовой ответственности, которое позволит определить перспективы дальнейшего развития законодательства об ответственности с учетом имеющегося исторического опыта. Особый интерес представляет привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации в связи с особенностями его трудоправового статуса. | |
| <i>Шоломицкая И. В. (Минск, Беларусь)</i> Дистанционная занятость как способ реализации прав и законных интересов работников | 36 |
| Развитие цифровой экономики, а также угрозы мировой пандемии свидетельствуют о дальнейшем развитии и повсеместном внедрении нетипичных форм занятости. Дистанционный труд вызывает все более активный интерес как со стороны работников, так и среди законодателей ряда стран. В статье исследуются особенности правового регулирования телеработы в Италии и Великобритании в части возможности перевода работников на дистанционную форму занятости по требованию работника. Анализируется соотношение понятий телеработы и дистанционной работы. Разработаны предложения по внесению изменений в действующее трудовое законодательство Республики Беларусь. | |
| ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ | |
| <i>Асланова Ф. А. (Баку, Азербайджан)</i> Актуальные вопросы совершенствования трудового законодательства Азербайджанской Республики | 41 |
| <i>Головань Т. Г. (Харьков, Украина)</i> Становление социального диалога в Украине: историко-правовой аспект | 47 |
| МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА | |
| <i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь)</i> Трудовая деятельность трудящихся-мигрантов и цифровых кочевников: сравнение законодательства государств – членов ЕАЭС | 52 |
| КОНФЕРЕНЦИИ / СЕМИНАРЫ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ | |
| Обзор Международной научно-практической онлайн-конференции «Программные положения и практические подходы ООН и МОТ в сфере достижения социальной справедливости и повышения качества жизни» (19 февраля 2021 г., Москва, Россия) | 58 |
| Обзор Международной научно-практической онлайн-конференции «Мониторинг трудового и иного законодательства: социально-правовой аспект» (26 февраля 2021 г., Алматы, Нур-Султан, Казахстан) | 64 |
| РЕЦЕНЗИИ | |
| <i>Комоцкая И. А. (Минск, Беларусь)</i> Рецензия на монографию И. С. Басовой «Внутренне перемещенное лицо как субъект права социальной защиты» (Киев, 2020) | 69 |
| <i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь)</i> Рецензия на книгу «В. И. Кривой: человек и труд» (под общ. ред. Я. В. Кривого, Е. А. Ковалёвой; Минск, 2020) | 71 |
| АETARNA MEMORIA | |
| Ушел из жизни Юрий Петрович Орловский – человек-эпоха в советской науке трудового права | 73 |
| Не стало Николая Георгиевича Гладкова, секретаря ФНПР, Заслуженного юриста России | 75 |

ЗМЕСТ НУМАРА

| | |
|--|----|
| СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА | 5 |
| ЗАКАНАДАЎСТВА | |
| Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (снежань 2020 – люты 2021) | 6 |
| АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю | |
| Аб жыццёвым шляху, стане нарматворчасці ў сферы працы і праблемах навукі працоўнага права (інтэрав'ю з Вольгай Сяргееўнай Курылёвай) | 16 |
| НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ | |
| <i>Мачульская А. Я. (Масква, Расія) Пандэмія каронавіруса – новы выклік стандартам Міжнароднай арганізацыі працы</i> | 24 |
| Пандэмія каронавіруса, якая закрунула ўсе краіны свету, запатрабавала ад урадаў ажыццяўлення экстранных мер і канцэнтрацыі ўсіх наяўных фінансавых, арганізацыйных, інтэлектуальных, працоўных і іншых рэсурсаў. Як паказала абагульненне сусветнага вопыту па супрацьдзеянню пандэміі, канвенцыі і рэкамендацыі МАП застаюцца эфектыўным кіраўніцтвам да дзеяння для краін і ў гэтай экстраннай сітуацыі. | |
| <i>Сялянкіна Н. А. (Мінск, Беларусь) Працаправавая адказнасць кіраўніка арганізацыі</i> | 31 |
| Працоўнае права як самастойная галіна права выконвае агульныя для іншых галін права функцыі, менавіта рэгулятыўную і ахоўную. Важнейшай праявай гэтых функцый з'яўляецца ўстанаўленне ўзаемных правоў і абавязкаў бакоў працоўных праваадносінаў, за невыкананне якіх надыходзіць юрыдычная адказнасць. У артыкуле прадпрыята спроба сфармуляваць паняцце працаправавой адказнасці, якое дазволіць вызначыць перспектывы далейшага развіцця заканадаўства аб адказнасці з улікам гістарычнага вопыту. Асабліва цікавасць уяўляе прыцягненне да дысцыплінарнай і матэрыяльнай адказнасці кіраўніка арганізацыі ў сувязі з асаблівасцямі яго працаправавага статусу. | |
| <i>Шаламіцкая І. В. (Мінск, Беларусь) Дыстанцыйная занятасць як спосаб рэалізацыі правоў і законных інтарэсаў работнікаў</i> | 36 |
| Развіццё лічбавай эканомікі, а таксама пагрозы сусветнай пандэміі сведчаць пра далейшае развіццё і паўсюднае ўкараненне нетыповых формаў занятасці. Дыстанцыйная праца выклікае ўсё больш актыўны інтарэс як з боку работнікаў, так і сярод заканадаўцаў шэрагу краін. У артыкуле даследуюцца асаблівасці прававога рэгулявання тэлепрацы ў Італіі і Вялікабрытаніі ў частцы магчымасці пераводу работніка на дыстанцыйную форму занятасці па ягоным патрабаванню. Аналізуюцца суадносіны паняццяў тэлепрацы і дыстанцыйнай працы. Распрацаваныя прапановы па змяненню заканадаўства аб працы Рэспублікі Беларусь. | |
| ЗАМЕЖНЫ ДАСВЕД | |
| <i>Асланава Ф. А. (Баку, Азербайджан) Актуальныя пытанні ўдасканалення працоўнага заканадаўства Азербайджанскай Рэспублікі</i> | 41 |
| <i>Галавань Т. Г. (Харкаў, Украіна) Станаўленне сацыяльнага дыялогу ва Украіне: гісторыка-прававы аспект</i> | 47 |
| МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА | |
| <i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Працоўная дзейнасць працоўных-мігрантаў і лічбавых качэўнікаў: параўнанне заканадаўства дзяржаў – членаў ЕАЭС</i> | 52 |
| КАНФЕРЭНЦЫІ / СЕМІНАРЫ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ | |
| Агляд Міжнароднай навукова-практычнай анлайн-канферэнцыі «Праграмныя палажэнні і практычныя падыходы ААН і МАП у сферы дасягнення сацыяльнай справядлівасці і павышэння якасці жыцця» (19 лютага 2021 г., Масква, Расія) | 58 |
| Агляд Міжнароднай навукова-практычнай анлайн-канферэнцыі «Маніторынг працоўнага і іншага заканадаўства: сацыяльна-прававы аспект» (26 лютага 2021 г., Алматы, Нур-Султан, Казахстан) | 64 |
| РЭЦЭНЗІІ | |
| <i>Камоцкая І. А. (Мінск, Беларусь) Рэцэнзія на манаграфію Басавай І. С. “Унутрана перамешчаная асоба як суб'ект права сацыяльнага забеспячэння” (Кіеў, 2020)</i> | 69 |
| <i>Тамашэўскі К.Л. (Мінск, Беларусь) Рэцэнзія на кнігу “В. І. Крывы: чалавек і праца” (пад агульн. рэд. Я. В. Крывога, А.А. Кавалёвай. Мінск, 2020)</i> | 71 |
| АЕТАRNA MEMORIA | |
| Пайшоў з жыцця Юрый Пятровіч Арлоўскі – чалавек-эпоха ў савецкай навукі працоўнага права | 73 |
| Не стала Мікалая Георгіевіча Гладкова, сакратара ФНПР, Заслужанага юрыста Расіі | 75 |

| | |
|--|----|
| THE CHIEF EDITOR'S WORD | 5 |
| LEGISLATION | |
| Changes review in labour and social security legislation in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (December 2020 – February 2021) | 6 |
| THE ACTUAL INTERVIEW | |
| About the way of life, the state of rule-making in the field of labour and the problems of the science of labour law (interview with Olga Sergeevna Kuryleva) | 16 |
| SCIENTIFIC PUBLICATIONS | |
| Machulskaya E. E. (Moscow, Russia) The coronavirus pandemic is a new challenge to the standards of the International Labour Organization | 24 |
| The coronavirus pandemic, which affected all countries of the world, has required governments to implement emergency measures and concentrate all available financial, organizational, intellectual, labour and other resources. As global experience in countering the pandemic has shown, the ILO conventions and recommendations remain an effective guide to action for countries in this emergency situation. | |
| Solyankina N. A. (Minsk, Belarus) Labour legal responsibility of the head of the organization | 31 |
| Labour law has a regulatory and protective function. The most important manifestation of these functions is the establishment of mutual rights and obligations of the parties to an employment relationship, for failure to fulfill which comes legal responsibility. The article makes an attempt to formulate the concept of labour legal responsibility, which will determine the prospects for the further development of legislation on responsibility, taking into account the existing historical experience. Of particular interest is the bringing to disciplinary and material responsibility of the head of the organization in connection with the peculiarities of his labour law status. | |
| Sholomitskaya I. V. (Minsk, Belarus) Distance employment as a way to realize the rights and legal interests of employees | 36 |
| The development of the digital economy, as well as the threat of a global pandemic, indicate the further development and widespread introduction of atypical forms of employment. Remote work is attracting more and more active interest from both workers and legislators in a number of countries. The article examines the features of the legal regulation of telework in Italy and the UK in terms of the possibility of transferring workers to a remote form of employment at the request of the employee. The correlation between the concepts of telework and remote work is analyzed. Proposals have been developed to amend the current labour legislation of the Republic of Belarus. | |
| FOREIGN EXPERIENCE | |
| Aslanova F. A. (Baku, Azerbaijan) Current issues of improving the labour legislation of the Republic of Azerbaijan | 41 |
| Golovan T. G. (Kharkiv, Ukraine) Formation of social dialogue in Ukraine: historical and legal aspect | 47 |
| SPECIALIST'S OPINION | |
| Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus) Labour activity of migrant workers and digital nomads: comparison of the legislation of the EAEU member states | 52 |
| CONFERENCES / SEMINARS / COMPETITIONS | |
| Review of the International Scientific and Practical Online Conference on "UN and ILO Policy Provisions and Practical Approaches to Achieving Social Justice and Improving the Quality of Life" (February 19, 2021, Moscow, Russia) | 58 |
| Review of the International Scientific and Practical online Conference on "Monitoring of labour and other Legislation: socio-legal aspect" (February 26, 2021, Almaty, Nur-Sultan, Kazakhstan) | 64 |
| REVIEWS | |
| Kamotskaya I. A. (Minsk, Belarus) Book review: Basov I. C. Internally displaced person as the subject of the right to social protection. Kiev, 2020 | 69 |
| Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus) Review of the book: V. I. Krivoy: man and labour / under the general editorship of Ya. V. Krivoy, E. A. Kovaleva. Minsk, 2020 | 71 |
| AETARNA MEMORIA | |
| A man has passed away-an epoch in the Soviet science of labour law – Yuri Petrovich Orlovsky | 73 |
| Nikolai Georgievich Gladkov, Secretary of the Federations of Independent Trade Unions, Honored Lawyer of Russia, has died | 75 |



Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!

Вітаем шанюўных чытачоў на старонках часопіса.

Акрамя традыцыйнага агляду навінаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Расіі, Казахстана і Кыргызстана ў пачатку нумара друкуецца актуальнае інтэрв'ю з вядомым беларускім навукоўцам *Вольгай Сяргееўнай Курылёвай*. Гутарка вядзецца пра яе жыццевы шлях, стан нарматворчасці і судовай практыкі ў Беларусі, а таксама пра некаторыя праблемы навукі працоўнага права.

У пастаяннай рубрыцы *“Навуковыя публікацыі”* чытач знойдзе тры цікавых артыкулы: члена Камітэта экспертаў МАП, прафесара МДУ *А. Я. Мачульскай* на вельмі надзённую тэму – пандэмію каронавіруса як новы выклік стандартам Міжнароднай арганізацыі працы, а таксама двух пачынаючых беларускіх даследчыц *Н. А. Салянкінай* адносна адказнасці кіраўніка арганізацыі і *І. В. Шаламіцкай* наконт дыстанцыйнай занятасці як спосабу рэалізацыі правоў і законных інтарэсаў работнікаў.

Рубрыка *“Замежны вопыт”* змяшчае два не менш цікавых артыкулы навукоўцаў з Азербайджана і Украіны па праблемах удасканалення працоўнага заканадаўства Азербайджанскай Рэспублікі і станаўлення сацыяльнага дыялогу ва Украіне.

Рубрыка *“Меркаванне спецыяліста”* прадстаўлена нашым артыкулам, дзе параўноўваецца заканадаўства дзяржаў – членаў ЕАЭС, якое тычыцца працоўнай дзейнасці працоўных-мігрантаў і лічбавых качэўнікаў.

У нумары друкуюцца агляды дзвюх міжнародных анлайн-канферэнцый, што адбыліся у лютым 2021 года ў Расіі і Казахстане, рэцэнзіі на новыя кнігі па працоўнаму праву і праву сацыяльнага забеспячэння, спачуванні з прычыны смерці *Ю. П. Арлоўскага* і *М. Г. Гладкова*.

Прыемнага чытання!

**3 павагай,
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (декабрь 2020 – февраль 2021)

БЕЛАРУСЬ

Закон Республики Беларусь от 10 декабря 2020 г. № 68-З «Об изменении законов по вопросам пенсионного обеспечения и государственного социального страхования»

Внесены изменения в законы Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-XII «О пенсионном обеспечении», от 6 января 1999 г. № 230-З «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» и от 5 января 2008 г. № 322-З «О профессиональном пенсионном страховании».

Изменениями предусматривается, что работники, непосредственно занятые полный рабочий день на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля, сланца, руды, гранита и других полезных ископаемых, на строительстве шахт и рудников (по списку работ и профессий), имеют право на пенсию независимо от возраста, если они были заняты на этих работах не менее 25 лет (при этом не менее 12 лет 6 месяцев в период до 1 января 2009 г.), а работники ведущих профессий на этих работах (горнорабочие очистного забоя, проходчики, забойщики на отбойных молотках, машинисты горных выемочных машин) – при условии, если они были заняты на этих работах не менее 20 лет (при этом не менее 10 лет в период до 1 января 2009 г.).

При определении права на пенсию периоды работы на подземных и открытых горных работах, на строительстве шахт и рудников после 1 января 2009 г. учитываются при условии уплаты взносов на профессиональное пенсионное страхование.

Кроме того, установлено, что инвалиды с детства имеют право на пенсию по возрасту со снижением общеустановленного пенсионного возраста на 5 лет:

– инвалиды с детства I и II группы – при стаже работы не менее 20 лет у мужчин и не менее 15 лет у женщин;

– инвалиды с детства III группы – при стаже работы не менее 25 лет у мужчин и не менее 20 лет у женщин.

К лицам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, не имеющим требуемого стажа работы с уплатой обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь (далее – бюджет фонда), которые имеют право на пенсию по возрасту, документом отнесены женщины, родившие четверых детей и воспитавшие их до 8-летнего возраста, – при стаже работы не менее 20 лет, и лица, которые до достижения общеустановленного пенсионного возраста являлись инвалидами I и (или) II группы не менее 10 лет, – при стаже работы не менее 20 лет у мужчин и не менее 15 лет у женщин.

Определен также порядок назначения пенсий по возрасту при неполном стаже работы с уплатой обязательных страховых взносов в бюджет фонда.

Закреплено, что социальная пенсия матерям и (или) отцам детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, имевших третью и (или) четвертую степень утраты здоровья, признанных впоследствии инвалидами с детства I группы, если родитель (родители) осуществлял уход за ними не менее 20 лет, исчисляется в размере 130 процентов наибольшей величины бюджета прожиточного минимума пенсионера, установленного Министерством труда и социальной защиты, за два последних квартала.

Закон вступил в силу с 1 января 2021 г.

Закон Республики Беларусь от 10 декабря 2020 г. № 70-З «Об изменении Закона Республики Беларусь «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них»

В Законе Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 104-З «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них» был закреплен термин «трудоспособные неработающие гражда-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

не, ведущие асоциальный образ жизни» и его определение, был определен порядок принятия решения о необходимости направления трудоспособного неработающего гражданина, ведущего асоциальный образ жизни, в лечебно-трудовой профилакторий.

Кроме того, определены виды лечебно-трудовых профилакториев, которые подразделяются:

- на лечебно-трудовые профилактории для нахождения граждан, впервые направленных в лечебно-трудовые профилактории;
- лечебно-трудовые профилактории для нахождения граждан, ранее судимых, а также направленных в лечебно-трудовые профилактории во второй и более раз.

Вместе с тем в лечебно-трудовых профилакториях для нахождения граждан, впервые направленных в лечебно-трудовые профилактории, отдельно от иных граждан, находящихся в лечебно-трудовом профилактории, размещаются граждане, изъявившие добровольное желание на излечение от хронического алкоголизма, наркомании или токсикомании и давшие согласие на оказание им психиатрической помощи в соответствии с законодательством об оказании психиатрической помощи.

Закон вступил в силу с 30 декабря 2020 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 декабря 2020 г. № 105 «О продлении срока прохождения периодической проверки знаний по вопросам охраны труда»

Постановлением срок прохождения периодической проверки знаний по вопросам охраны труда, который истекает в период с 10 ноября 2020 г. по 10 мая 2021 г., продлевается на шесть месяцев для:

- руководителей организаций, их заместителей, ответственных за организацию охраны труда, главных специалистов организаций, работников служб охраны труда (специалистов по охране труда), членов комиссий для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда организаций, подчиненных вышестоящим организациям, республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным Правительству Республики Беларусь;

- руководителей организаций, их заместителей, ответственных за организацию охраны труда,

главных специалистов организаций, работников служб охраны труда (специалистов по охране труда), членов комиссий для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда организаций, не имеющих вышестоящих (не входящих в состав (систему)) республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь;

- работников юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда;
- нанимателей, являющихся физическими лицами.

Постановление вступило в силу с 19 декабря 2020 г. и распространяется на отношения, возникшие с 10 ноября 2020 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21 декабря 2020 г. № 740 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы»

Согласно постановлению с 1 января 2021 г. месячная минимальная заработная плата в Республике Беларусь устанавливается в размере 400 рублей.

Постановление вступило в силу с 1 января 2021 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21 декабря 2020 г. № 748 «О Государственной программе «Социальная защита» на 2021–2025 годы»

Постановлением утверждена Государственная программа «Социальная защита» на 2021–2025 годы, которая включает следующие подпрограммы:

- подпрограмма 1 «Социальное обслуживание и социальная поддержка»;
- подпрограмма 2 «Доступная среда жизнедеятельности инвалидов и физически ослабленных лиц».

Целью Государственной программы является дальнейшее улучшение обеспечения социальной защиты населения, формирование доступной среды жизнедеятельности. Ответственным заказчиком Государственной программы определено Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Постановление вступило в силу с 26 декабря 2020 г.

Указ Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

Указом вносятся отдельные изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27).

В частности, с 1 июля 2021 г. предусматривается увеличение размера средств, направляемых на премирование, с 5 до 20 % в рамках предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда. Данная мера позволит увеличить долю премирования в объеме стимулирующих выплат работникам бюджетных организаций.

В целях усиления социальной поддержки работников при уходе в отпуск с 1 января 2022 г. также предусмотрено увеличение размера единовременной выплаты на оздоровление с 0,5 до 1 оклада в год.

Одновременно предусматриваются технические правки по приведению формулировок Указа № 27 в соответствие с нормами Трудового кодекса Республики Беларусь.

Указ вступил в силу с 25 декабря 2020 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 г. № 777 «О Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы»

Постановлением утверждена Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы.

Целью Государственной программы является обеспечение реализации государственной политики в области содействия занятости населения. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- стимулирование экономической активности населения посредством реализации активных мер политики занятости и предоставления социальных гарантий;
- вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения;
- обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда;
- улучшение условий и охраны труда.

Решение поставленных задач будет осуществляться на основании норм Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3, Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3

«О занятости населения Республики Беларусь» и иных нормативных правовых актов в сфере труда и занятости населения.

Ответственным заказчиком Государственной программы определено Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Постановление вступило в силу с 8 января 2021 г.

Указ Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2020 г. № 512 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь»

Согласно изменениям в Указ Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» нанимателям дополнительно предоставлено право:

- объявлять простой, вызванный неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, без ограничения общей продолжительности в течение календарного года. При этом нахождение работника в простое, общая продолжительность которого превышает суммарно шесть месяцев в течение календарного года, является уважительной причиной для досрочного расторжения по требованию работника срочного трудового договора (контракта) в период простоя;

- предоставлять работнику с его согласия отпуск для нахождения в режиме самоизоляции в месте, которое определяется нанимателем. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. За период отпуска работнику сохраняется заработная плата в размере не ниже установленной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, если иное не установлено коллективным договором, соглашением;

- устанавливать при производстве работы вахтовым методом санитарам (санитаркам) и няням государственных учреждений социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание, продолжительность выполняемой ими работы сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, не превышающую 900 часов в год;

- включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время предусмотренных законодательством отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя, без ограничения их продолжительности;

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

– освобождать работника от работы в связи с его болезненным состоянием на срок до трех календарных дней суммарно в течение срока действия Указа без предоставления работником листка нетрудоспособности. Сохранение среднего заработка за период освобождения от работы может быть предусмотрено коллективным договором, иным локальным правовым актом организации, за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Указ вступил в силу с 8 января 2021 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 января 2021 г. № 4 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций»

Постановлением утверждена Инструкция о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций.

Инструкцией определяется порядок расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций, подчиненных Министерству труда и социальной защиты (за исключением учреждения «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»), учреждений социального обслуживания, домов (центров) временного пребывания лиц без определенного места жительства, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам (бюджетные организации).

Инструкция разработана в целях обеспечения единых подходов при расчете планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда работников бюджетных организаций.

Постановление вступило в силу с 4 февраля 2021 г. и распространяется на отношения, возникшие с 1 января 2021 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 января 2021 г. № 5 «Об установлении бюд-

жета прожиточного минимума в ценах декабря 2020 года»

Постановлением на период с 1 февраля по 30 апреля 2021 г. утверждены размеры бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам.

Бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения установлен в размере 262 рубля 87 копеек, что на 1,8 % выше по сравнению с нормативом, действовавшим с 1 ноября 2020 г. по 31 января 2021 г.

Установлены следующие размеры бюджета прожиточного минимума (в ценах декабря 2020 г.):

- в среднем на душу населения – 262 руб. 87 коп.;
- трудоспособное население – 290 руб. 71 коп.;
- пенсионеры – 199 руб. 17 коп.;
- студенты – 252 руб. 94 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 168 руб. 46 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 232 руб. 93 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 283 руб. 65 коп.

Постановление вступило в силу с 29 января 2021 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 января 2021 г. № 6 «Об установлении минимальных потребительских бюджетов в ценах декабря 2020 года»

Установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах декабря 2020 года в расчете на месяц на период с 1 февраля по 30 апреля 2021 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 541 руб. 26 коп.;
- пенсионеры – 422 руб. 62 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 358 руб. 80 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 454 руб. 53 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 465 руб. 65 коп.;
- семья из четырех человек – 427 руб. 77 коп.;
- молодая семья из трех человек – 458 руб. 73 коп.

Постановление вступило в силу с 29 января 2021 г.

КАЗАХСТАН

Закон Республики Казахстан от 7 декабря 2020 года № 381-VI «О ратификации Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза»

Законом ратифицировано Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза, заключенное в г. Санкт-Петербурге (Российская Федерация) 20 декабря 2019 г.

В соответствии с Соглашением граждане государств – членов ЕАЭС смогут получать пенсию не только за периоды работы у себя на родине, но и за периоды работы в других государствах – членах ЕАЭС. При этом перечень документов для назначения и выплаты пенсии будет регулироваться в каждом государстве – члене ЕАЭС национальным законодательством.

Закон вступил в силу с 19 декабря 2020 г.

Закон Республики Казахстан от 19 декабря 2020 года № 386-VI ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам оказания услуг по предоставлению персонала»

Законом внесены изменения и дополнения в Гражданский кодекс Республики Казахстан, Предпринимательский кодекс Республики Казахстан, Трудовой кодекс Республики Казахстан, Закон Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» и Закон Республики Казахстан «О занятости населения».

Внесенные изменения и дополнения составили правовую основу оказания услуг по предоставлению персонала, регламентировав порядок предоставления персонала, права и обязанности участвующих в таких отношениях лиц, порядок расследования несчастных случаев с предоставленным персоналом и др.

Закон вступил в силу с 31 декабря 2020 г.

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 декабря 2020 г. № 560 «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2021 год»

Приказом установлена квота на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2021 год в процентном отношении к численности рабочей силы:

1) по разрешениям, выдаваемым местным исполнительным органом работодателю, в размере 0,31%;

2) на привлечение трудовых иммигрантов в размере 2,7%.

Приказ вступил в силу с 19 января 2021 г.

Закон Республики Казахстан от 2 января 2021 г. № 399-VI ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам восстановления экономического роста»

Законом скорректирована сфера действия Трудового кодекса Республики Казахстан. В частности, определено, что положения Трудового кодекса Республики Казахстан, предусмотренные для страховой организации, распространяются на филиал страховой организации – нерезидента Республики Казахстан, открытый на территории Республики Казахстан и осуществляющий деятельность на основании лицензии уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций.

Законом также изменена основа исчисления пени за задержку нанимателем выплаты заработной платы и произведения окончательного расчета. Если ранее пеня исчислялась исходя из официальной ставки рефинансирования, то со вступлением в силу данного Закона ее расчет производится исходя из базовой ставки.

Закон вступил в силу с 16 января 2021 г.

КЫРГЫЗСТАН

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 30 декабря 2020 г. № 633 «О переносе выходного дня»

В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней для работников государственных и муниципальных организаций, учреждений и предприятий, финансируемых из государственного бюджета, работающих по графику пятидневной рабочей недели, выходной день 3 мая 2021 года перенесен на рабочий день 8 января 2021 года.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Руководителям юридических лиц частной формы собственности, где осуществляется работа по графику пятидневной рабочей недели, рекомендовано также перенести выходной день 3 мая 2021 года на рабочий день 8 января 2021 года.

Постановление вступило в силу с 31 декабря 2020 г.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 11 января 2021 г. № 1 «Об утверждении Порядка выплаты возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников государственных и муниципальных организаций здравоохранения, задействованных в мероприятиях в условиях режима чрезвычайного положения и чрезвычайной ситуации»

Постановлением утвержден Порядок выплаты возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников государственных и муниципальных организаций здравоохранения, задействованных в мероприятиях в условиях режима чрезвычайного положения и чрезвычайной ситуации. Порядок определяет механизмы возмещения вреда медицинским и иным работникам, непосредственно задействованным в мероприятиях и исполняющим обязанности по обеспечению режима чрезвычайного положения и чрезвычайной ситуации.

Установлено, что выплата возмещения вреда осуществляется за счет средств республиканского бюджета.

Постановление вступает в силу с 26 января 2021 г.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 11 января 2021 г. № 2 «О внесении изменений в постановление Правительства Кыргызской Республики «О мерах по реализации Закона Кыргызской Республики «О содействии занятости населения» от 12 апреля 2016 года № 208»

В целях государственной поддержки безработных и ищущих работу граждан утвержден Порядок регистрации граждан в качестве безработных или ищущих работу.

Согласно Порядку, регистрация лица, не имеющего работы и (или) заработка (дохода), ищущего подходящую работу, при обращении за содействием в трудоустройстве осуществляется территориальным подразделением уполномоченного государственного органа в сфере содействия

занятости населения по месту жительства либо по месту пребывания безработного. Для регистрации безработный предъявляет в уполномоченный орган ряд документов, и после удостоверения личности и введения данных в информационную систему «Рынок труда» документы возвращаются безработному. Порядком также определены вопросы предложения зарегистрированным лицам подходящей работы, снятия безработного с регистрационного учета и повторной регистрации.

Постановление вступило в силу с 11 февраля 2021 г.

Закон Кыргызской Республики от 25 января 2021 г. № 13 «О бюджете Социального фонда Кыргызской Республики на 2021 год и прогнозе на 2022–2023 годы»

Законом утвержден бюджет Социального фонда Кыргызской Республики на 2021 год по доходам в сумме 62496443,5 тыс. сомов и расходам в сумме 62495888,8 тыс. сомов, одобрен прогноз, источники формирования доходной части, установлены средства на финансирование расходов бюджета Социального фонда Кыргызской Республики на 2022–2023 годы, утвержден бюджет Государственного накопительного пенсионного фонда на 2021 год.

Закон вступил в силу с 1 января 2021 г.

РОССИЯ

Постановление Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2020 г. № 1994 «Об утверждении Правил информирования гражданина о правах, возникающих в связи с событием, наступление которого предоставляет ему возможность получения мер социальной защиты (поддержки), социальных услуг, предоставляемых в рамках социального обслуживания и государственной социальной помощи, иных социальных гарантий и выплат, а также об условиях их назначения и предоставления и о внесении изменений в Положение о Единой государственной информационной системе социального обеспечения»

Установлен порядок информирования гражданина о правах, возникающих в связи с событием, наступление которого предоставляет ему возможность получения мер социальной защиты

Информирование гражданина осуществляется в автоматизированном режиме на основании возникновения жизненного события, наступление

которого предоставляет ему возможность получения мер социальной защиты и информация о котором сформирована в Единой государственной информационной системе социального обеспечения, а также на основании обращения гражданина к участникам информирования.

Предусмотрены способы информирования гражданина, порядок идентификации гражданина, порядок предоставления информации о правах на получение мер социальной защиты и иной информации по обращению гражданина и др.

Постановление вступило в силу с 7 декабря 2020 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 8 декабря 2020 г. № 389-ФЗ «Об ожидаемом периоде выплаты накопительной пенсии на 2021 год»

Законом установлен ожидаемый период выплаты накопительной пенсии, применяемый для расчета ее размера, на 2021 год продолжительностью 264 месяца.

Закон вступил в силу с 1 января 2021 г.

Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 405-ФЗ «О внесении изменений в статью 33.3 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и статью 6.1 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения».

Законом еще на один год продлено действие порядка, в соответствии с которым суммы страховых взносов в полном объеме направляются на финансирование страховых пенсий, без формирования пенсионных накоплений.

Закон вступил в силу с 1 января 2021 года.

Федеральный закон Российской Федерации от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»

Законом внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удален-

ную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Дистанционной (удаленной) работой признается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя при условии использования для ее выполнения и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

Установлено, что дистанционная (удаленная) работа может осуществляться на постоянной основе либо временно (непрерывно в течение срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте).

Определены способы взаимодействия дистанционного работника и работодателя при заключении трудового договора и выполнении дистанционной работы, основания для прекращения трудового договора с таким работником, а также установлены гарантии по оплате труда дистанционного работника, оплате командировочных расходов при направлении его в другую местность для выполнения служебного поручения и обеспечению его за счет средств работодателя оборудованием, программно-техническими и иными средствами, необходимыми для выполнения дистанционной работы.

Закон вступил в силу с 1 января 2021 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 8 декабря 2020 г. № 414-ФЗ «О внесении изменений в статью 23 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»

Законом установлено, что женщины в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обратившиеся в органы службы занятости не только по месту жительства, но и по месту пребывания, смогут получить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям).

Закон вступил в силу с 19 декабря 2020 г.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 декабря 2020 г. № 885н «Об утверждении Перечня отдельных профессий, производств, предприя-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

тий, учреждений и организаций, работники которых проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров»

Приказом утвержден Перечень отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, работники которых проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров.

В Перечень включены лица, род деятельности которых связан: с осуществлением непосредственного обследования, диагностики, лечения, обслуживания, проведения судебно-медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека; с непосредственным контактом с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека; с оказанием скорой медицинской помощи; с осуществлением обследования населения на ВИЧ-инфекцию и исследованием крови и биологических материалов, полученных от лиц, инфицированных вирусом иммунодефицита человека; с изготовлением медицинских иммунобиологических препаратов; с работой с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Приказ вступил в силу с 1 января 2021 г. и действует до 1 января 2027 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 22 декабря 2020 г. № 434-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов»

Законом установлено, что в 2021 году и в плановый период 2022 и 2023 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страхователем в порядке и по тарифам, которые установлены Федеральным законом от 22 декабря 2005 г. № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год».

В 2021 году и в плановый период 2022 и 2023 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на произ-

водстве и профессиональных заболеваний уплачиваются в размере 60 % размеров страховых тарифов индивидуальными предпринимателями в части начисленных по всем основаниям независимо от источников финансирования выплат в денежной и (или) натуральной формах (включая в соответствующих случаях вознаграждения по гражданско-правовым договорам) работникам, являющимся инвалидами I, II или III группы.

Закон вступил в силу с 1 января 2021 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

В соответствии с изменениями величина минимального размера оплаты труда устанавливается по отношению к медианной заработной плате и в 2021 году составит 42 %.

Вместо подхода к расчету величины прожиточного минимума, основанного на потребительской корзине, осуществлен переход к установлению прожиточного минимума на душу населения исходя из медианного среднедушевого дохода. Прожиточный минимум будет определяться Правительством ежегодно.

С 2021 года установлено соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины медианного дохода в размере 44,2 %. Указанное соотношение будет пересматриваться не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации.

Закон вступил в силу с 1 января 2021 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2020 г. № 502-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»

Законом из перечня страхователей по обязательному пенсионному страхованию исключены адвокаты, являющиеся получателями пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности в соответствии с Законом Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах

уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей».

Данное изменение влечет освобождение указанных лиц от уплаты страховых взносов. При этом положения Закона предоставляют адвокатам право добровольного вступления в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию.

Закон вступил в силу с 10 января 2021 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2020 г. № 2310 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2020 г. № 601»

Постановлением продлевается действие особого порядка осуществления работы вахтовым методом в целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции до 1 января 2022 г.

Устанавливается, что при невозможности прибытия вахтового (сменного) персонала в связи с противоинфекционными мероприятиями максимальная продолжительность вахты может быть увеличена не более чем на 1 месяц (ранее – на 3 месяца).

Временные правила, которыми установлены особенности порядка применения вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции, утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2020 г. № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» и распространяются на все организации, применяющие вахтовый метод работы.

Постановление вступило в силу с 30 декабря 2020 г.

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2020 г. № 477-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Внесенное Законом изменение в статью 59 Трудового кодекса Российской Федерации позволит работодателям – некоммерческим организациям, соответствующим установленным требованиям, заключать с работниками срочные трудовые договоры для реализации ограниченных по времени проектов.

Под работодателями – некоммерческими организациями понимаются некоммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов, религиозных организаций), среднесписочная численность работников и величина дохода которых за предшествующий календарный год не превышают соответствующих предельных значений, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Закон вступил в силу с 1 января 2021 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2020 г. № 2375 «Об особенностях финансового обеспечения, назначения и выплаты в 2021 году территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников»

На 2021 год определены особенности финансового обеспечения, назначения и выплаты территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации застрахованным лицам пособий по обязательному социальному страхованию.

В связи с этим утверждены положения, устанавливающие особенности:

– назначения и выплаты застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат;

– назначения и выплаты застрахованным лицам пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, а также оплаты отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

законодательством) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно;

– возмещения расходов страхователей в 2021 году на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

При наступлении страхового случая застрахованное лицо (его уполномоченный представитель) представляет страхователю по месту своей работы документы, необходимые для назначения и выплаты пособия, в случае их отсутствия у страхователя.

Постановление вступило в силу с 1 января 2021 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 2393 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2021 год»

Установлена минимальная величина пособия по безработице в 2021 г. – 1500 рублей, максимальная – 12 130 рублей в первые три месяца периода безработицы, 5000 рублей – в следующие три месяца периода безработицы.

Для лиц предпенсионного возраста минимальная величина пособия по безработице также составит 1500 рублей, максимальная – 12 130 рублей.

Постановление вступает в силу с 1 января 2021 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 2406 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на 2021 год»

С 1 января 2021 г. величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на душу населения составляет 11 653 рубля.

Для трудоспособного населения величина прожиточного минимума установлена в размере 12 702 рубля, для пенсионеров – 10 022 рубля, для детей – 11 303 рубля.

Постановление вступило в силу с 1 января 2021 г. и действует до 31 декабря 2021 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 73 «Об ут-

верждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2021 году»

С 1 февраля 2021 г. на 4,9 % увеличатся социальные выплаты, пособия и компенсации, предусмотренные рядом законодательных актов.

Постановление вступило в силу с 1 февраля 2021 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 92 «О внесении изменения во Временный порядок признания лица инвалидом»

Постановлением скорректирован Временный порядок признания лица инвалидом, утвержденный в связи распространением новой коронавирусной инфекции.

Предусмотрено, в частности, что формирование направления на медико-социальную экспертизу гражданам, направляемым на такую экспертизу впервые, имеющим заболевания, дефекты, необратимые морфологические изменения, нарушения функций органов и систем организма, предусмотренные приложением к Правилам признания лица инвалидом, и гражданам, направляемым на медико-социальную экспертизу для цели, предусмотренной подпунктом «к» пункта 24(1) данных Правил, при наличии ранее проведенных в течение 12 месяцев до дня формирования направления на медико-социальную экспертизу медицинских обследований, подтверждающих заболевания, дефекты, необратимые морфологические изменения и степень выраженности нарушений функций органов и систем организма, производится медицинской организацией без проведения иных медицинских обследований.

Решение об установлении инвалидности (категории «ребенок-инвалид») впервые и разработке индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида (ребенка-инвалида) принимается федеральным государственным учреждением медико-социальной экспертизы на основании сведений о состоянии здоровья гражданина, содержащихся в направлении на медико-социальную экспертизу, выданном медицинской организацией.

Постановление вступило в силу с 9 февраля 2021 г.

*Обзор подготовил научный сотрудник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»,
магистр юридических наук А. Г. Подулейко*

О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ, СОСТОЯНИИ НОРМОТВОРЧЕСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И ПРОБЛЕМАХ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ИНТЕРВЬЮ С ОЛЬГЕЙ СЕРГЕЕВНОЙ КУРЫЛЁВОЙ)

Наш собеседник

Курылёва Ольга Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент, более 25 лет преподававшая на кафедре гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета, Почетный работник БГУ. Ведущий специалист в области трудового права в Республике Беларусь, подготовивший трех кандидатов юридических наук. Автор многих научных и учебно-методических публикаций. Соредатор и соавтор Курса трудового права (Общая часть, т. 1 и т. 2 Особенной части), ряда практикумов по трудовому праву, Комментария к новеллам Трудового кодекса Республики Беларусь (2008), соавтор ряда учебников, комментариев к Трудовому кодексу, член редакционного совета журнала «Трудовое и социальное право», член общественного объединения «Сообщество трудового права».



– Ольга Сергеевна, поделитесь, пожалуйста, с нашими читателями воспоминаниями о Вашем детстве, юности. Откуда Вы родом? Кто были Ваши родители? Повлиял ли на Ваш выбор профессии юриста и интерес к правовой науке личный пример Вашего отца – Сергея Васильевича Курылёва, доктора юридических наук, профессора, ведущего ученого в СССР и БССР по гражданскому процессуальному праву?

– Я родом из Загорска (сейчас – Сергиев Посад), как и мои родители: Сергей Васильевич Курылёв и Ариадна Александровна Добролюбова. Их корни также в России. Мой дед Василий Иванович Курылёв служил на железной дороге в Москве, а затем в Сергиевом Посаде, где и построил дом. Бабушка Екатерина Ивановна Курылёва занималась домашним хозяйством. Дед по линии матери, Александр Андреевич Добролюбов, из семьи священника, в родстве по отцовской линии с Николаем Александровичем Добролюбовым, русским литературным критиком, публицистом, поэтом, революционным демократом. После окончания историко-филологического университета

в Варшаве дед работал в Москве, Энгельсе, Сергиевом Посаде, где и познакомился с моей бабушкой Лидией Николаевной Кратировой, дочерью священника. Семья несколько лет жила в Сергиевом Посаде в бывшем доме генерала А. М. Стеселя, где и родилась моя мама. Мои родители познакомились в студенческие годы. Отец продолжил учебу в Московском юридическом институте, прерванную в 1939 году призывом в Красную Армию, а затем Великой Отечественной войной. Студент, у которого за плечами боевой опыт, ранения, награды, в том числе орден Красной Звезды и медали «За отвагу». Мать – студентка Московского медицинского института. Это были послевоенные годы, сложные и для страны, и для моих родителей. Их первенец, дочка, умерла во младенчестве. Отец после окончания в 1949 году института был принят в Московскую областную коллегия адвокатов. Одновременно он поступил в заочную аспирантуру Московского юридического института по гражданскому процессу, обучение в которой завершил в 1953 году с защитой кандидатской диссертации. Мать работала хирургом в разных местах. Нужно было содержать детей.

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

За шесть лет с 1951 года в семье родилось две девочки и мальчик. Я была вторым ребенком в семье. Из ранних детских воспоминаний в памяти остался эпизод, когда друг моего отца Леонид Смышляев (для меня дядя Лёня) кружил меня в нашем доме в Загорске. Случайно я задела лбом печку. Не обошлось без слез. На лбу остался шрам, что не помешало нашей дружбе. После окончания аспирантуры отца направили работать в Иркутский государственный университет, и через некоторое время туда переехала вся семья. В 1960 году отца пригласили на работу в отдел правовых наук АН БССР. Немного раньше мама с моей старшей сестрой и братом вернулась в Загорск. Мы с отцом перебрались в Минск, где он впоследствии трудился на кафедре гражданского права и процесса юрфака БГУ. В этот период он подготовил, а в 1967 году защитил докторскую диссертацию. Я училась в школе, занималась легкой атлетикой, увлекалась поэзией, под влиянием нашей учительницы русской литературы Лидии Алексеевны Недорезовой подумывала о журналистике. Болезнь и смерть отца, который не дожил до 50 лет, стали для меня тяжелым испытанием. Его личность, отношение к людям, к делу, жизненная стойкость и духовный образ помогли мне пережить это трудное время и предопределили мой выбор профессии.

– Расскажите нашим читателям про университетские годы. Кто были Ваши преподаватели? Кто из них оставил наиболее яркий след в воспоминаниях и повлиял на выбор профессионального направления в юриспруденции? Когда Вы заинтересовались трудовым правом и кто Вам преподавал трудовое право на юридическом факультете БГУ?

– По действующим в тот период нормативам 80% мест дневного обучения на юрфаке отводилось лицам, имеющим два года трудового стажа либо отслужившим в армии. Конкурс среди «школьников» был выше, чем среди поступающих со стажем. Уровень подготовки в 60-й средней школе г. Минска, где я училась, был высокий, что позволило мне и половине моих одноклассников поступить в вузы в год окончания школы. Я поступила на юридический факультет в 1970 году. Деканом в это время был Василий Адамович Шкурко, друг моего отца и легендарная личность. Его отношение к студентам, человечность, порядочность, умение видеть суть помнит не одно

поколение выпускников. Обучение на юрфаке началось с «картошки». Эта советская традиция позволила познакомиться с одноклассниками в «деле» и сдружиться. У нас преподавали яркие личности и, конечно, профессионалы, имеющие за плечами практический и жизненный опыт. Екатерина Васильевна Кичигина, чья помощь и поддержка сопровождала меня по жизни, воевала, была народным судьей и в преподавании уголовного права приводила примеры из своей практики. Просто и доходчиво она знакомила нас с вопросами судебной статистики. Николай Григорьевич Юркевич, участник войны, преподавал у нас гражданский процесс. Его кругозор, интерес к семейному праву, к новым направлениям увлекали многих. Виктор Викторович Тиханович вел у нас практические занятия по гражданскому процессу. Василий Петрович Дуюн читал лекции по трудовому праву, а практические занятия вел Евгений Михайлович Онуфриев. Они были также прекрасными методистами, умели просто объяснять сложные вещи. Можно вспомнить многих учителей. Это было поколение, передававшее нам не только знания, но и особый духовный стержень, за что я безмерно благодарна им. Университетские годы были наполнены не только учебой. В период летних каникул уже после окончания первого и последующих курсов я осваивала рабочие профессии в строительных отрядах. Работала маляром, штукатуром, подсобником в с. Мергеньево в Казахстане, разнорабочим, подсобником на кухне в пионерском лагере в Парабельском районе Томской области. В советское время попасть в стройотряд, где можно заработать, было большой привилегией. В период учебы на третьем курсе я вышла замуж за Игоря Тимошика, также студента-юриста, с опытом за плечами. Он поразил мое воображение с первого взгляда и остался в памяти как неординарная и демоническая личность. Вместе с мужем мы после окончания четвертого курса летом работали в топографической партии в Пермской области. Учились семейной жизни, а впоследствии воспитывали двоих сыновей. Был у меня опыт работы в канцелярии суда Ленинского района г. Минска. Пожалуй, только там я ощутила на своем личном опыте действие норм трудового права, но не думала, что буду специализироваться в этой области. Пример моих преподавателей, их личный опыт подталкивали и меня к выбору практической деятельности. Особого интереса к трудовому праву у меня не было. Для

меня важна была максимально возможная степень свободы, разнообразие, некая «защитная миссия» и, конечно, возможность заработать. Так я оказалась в адвокатуре.

– Почему в 1980-х гг. Вы решили сменить адвокатскую практику на карьеру ученого-юриста и готовить кандидатскую диссертацию? Карьера ученого в СССР, на Ваш взгляд, была престижнее, чем адвокатская деятельность?

– Адвокатская практика дала мне необходимый правовой и жизненный опыт. Запомнилось одно дело о выселении нанимателя без предоставления жилого помещения за систематическое нарушение правил социалистического общежития. Норма, действующая в тот период, предусматривала, что выселение возможно, если меры предупреждения и общественного воздействия оказались безрезультатными. Поскольку к моей клиентке-ответчице никаких мер до обращения в суд не применялось, я заверила, что решение будет в ее пользу. Дело в первой инстанции я проиграла, и лишь кассационная инстанция вынесла законное решение. Осознание того, что на вынесение судебного решения влияют различные факторы, в том числе квалификация судей, статус другой стороны по делу, неясность законодательства, сложившаяся практика его применения и другие факторы, было важным. Пришло понимание отличий писаного права и реального. Возникла потребность более глубокого постижения ситуаций, возникающих в практике, их обобщения, сопоставления с законом. Гонорары адвоката зависели от количества проведенных дел, а времени на их научное осмысление не хватало, что подталкивало к смене вида деятельности. Я не думала о карьере ученого. Вместе с тем в 1980-х гг. общественный статус и материальная составляющая оплаты труда доцента вуза превосходили статус и заработок адвоката, для которого существовал официальный ежемесячный «потолок» вознаграждения. Это обстоятельство также повлияло на мое решение.

– Когда и каким образом Вы познакомились с Виктором Ивановичем Семенковым, который стал Вашим научным руководителем по кандидатской диссертации? С какими интересными людьми и специалистами в трудовом праве Вас свела судьба в Институте философии и права Академии наук БССР?

– Виктор Иванович Семенков был знаковой фигурой в Академии наук. Вот только некоторые его регалии: доктор наук, профессор, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, длительное время возглавлял партком академии, затем сектор, впоследствии преобразованный в отдел трудового и хозяйственного права Института философии и права. Именно туда у меня было распределение после окончания юрфака, на изменение которого я настояла с учетом баллов по успеваемости. В 1981 году я к нему обратилась и была принята на работу в сектор, который объединял специалистов двух отраслей права. Исследованиями в области трудового права руководил Виктор Иванович, а в области хозяйственного права – Мария Георгиевна Пронина. С учетом моего интереса, опыта и объективных возможностей я выбрала трудовое направление, а Виктор Иванович стал моим научным руководителем. Институт был тем местом, где было подготовлено большинство специалистов по трудовому праву. Под руководством В. И. Семенкова защитилось не менее 27 кандидатов наук, в том числе в период его работы в Академии. За время работы в Институте философии и права я познакомилась со многими интересными людьми. Там же обрела и друга по жизни, богатую и многогранную личность, Таисию Васильевну Коробкину, которая длительное время возглавляла аспирантуру Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь и ныне курирует то же направление.

– Значительная часть Вашей профессиональной деятельности связана с Alma Mater – юридическим факультетом Белорусского государственного университета. Расскажите, кто и в каком году пригласил Вас преподавать на кафедру гражданского процесса и трудового права? Как Вы оцениваете атмосферу на юридическом факультете, а также уровень студентов в 1990-е годы и спустя 30 лет? Что Вас больше всего привлекало в преподавании трудового права?

– На кафедру гражданского процесса и трудового права меня пригласил на должность доцента в 1990 году заведующий этой кафедрой Николай Григорьевич Юркевич, личность легендарная, известная в научном мире, который был моим наставником в годы учебы на юрфаке. К этому времени я имела опыт преподавания трудового права

в нархозе (сейчас это БГЭУ), на курсах повышения квалификации работников связи, в Институте руководящих работников торговли, а также по совместительству и на данной кафедре. Для меня это предложение было очень важным, поскольку квалификация преподавателей, уровень преподавания и подготовки студентов, а также научных исследований на юрфаке был самым высоким. Студенты в 1990-е годы были мотивированы, пытливы, активны, имели и не боялись высказывать свое мнение по любым вопросам, могли его аргументировать и отстаивать. Многие увлекались научной деятельностью и впоследствии стали преподавателями. На факультете и в БГУ в целом царил демократичная атмосфера, способствующая реализации академических прав и свобод, позволяющая напрямую обратиться к руководителю любого уровня, в том числе ректору, и совмещать преподавание с научными исследованиями. Николай Григорьевич, а затем и новый заведующий Иван Николаевич Колядко тщательно подходили к формированию коллектива кафедры, учитывали мнение ее сотрудников, обеспечивали преемственность представителей разных поколений. Было ощущение команды, трудового коллектива как реального субъекта отношений в рамках университета. На деле, не на словах признавалась ценность преподавательского труда на всех уровнях университетской иерархии. Эта атмосфера, а также удовольствие от общения со студентами вдохновляли и меня, и многих моих коллег. Происходила передача духовного кода и оставалась связь с теми, кто стал единомышленниками, особенно приверженцами трудового права. Ко времени прекращения мною трудовых отношений с БГУ 10 августа 2020 года я не ощущала прежней атмосферы, необходимой для академического учебного заведения, что, полагаю, отрицательно влияет на преподавателей и студентов.

– **Ваша кандидатская диссертация (1986) и монография (1989) были посвящены судебной практике и совершенствованию трудового законодательства. Как Вы можете оценить нынешнюю ситуацию с разъяснениями, содержащимися в постановлениях Пленума Верховного Суда, в решениях Конституционного Суда? Насколько эти акты высших судебных инстанций способствуют совершенствованию трудового законодательства Беларуси? Проиллюстрируйте Ваш вывод примерами.**

– Я рассматривала судебную практику как самостоятельное явление правовой действительности, отмечала, что суды творят «вторичное право», т. е. при определенных условиях вырабатывают нормативные положения, правоположения. Эти идеи высказывались и обосновывались известными учеными, в том числе А. К. Безиной применительно к трудовому праву. Важно отметить, что эта функция судебной практики как итога деятельности по осуществлению правосудия должна находиться в рамках закона. Постановления Пленума Верховного Суда Беларуси должны быть приняты в пределах компетенции этого органа, который правотворческим не является и принимает разъяснения в порядке судебного толкования. Лишь в этом случае нормативные положения судебной практики способствуют совершенствованию законодательства, в частности трудового. Имеют значение условия, в которых формируется судебная практика: реальная демократия, наличие в стране гражданского общества, независимость судебной власти и т. д. При отсутствии таких условий возможно искажение закона. В качестве примера можно привести пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17.06.1994 № 5 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», который Заключением Конституционного Суда Беларуси от 09.06.1998 был признан неконституционным.

– **На мой субъективный взгляд, наука трудового права в Беларуси последние 10–15 лет переживает глубочайший кризис. В аспирантуры университетов по нашей специальности поступают единицы выпускников, тексты диссертаций к сроку окончания обучения в аспирантуре представляют менее 10 % из них, до защиты диссертаций доходят менее 5 %. В год в Беларуси появляется в лучшем случае один новый кандидат юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. Из Ваших трех учеников – кандидатов наук двое уехали из Беларуси на постоянное место жительства в страны Запада (О. В. Чесалина – в Германию, Я. В. Кривой – в Великобританию). Про число выходящих ежегодно в свет монографий по трудовому праву я молчу... Чем обусловлен этот упадок в развитии науки трудового права Беларуси и когда он закончится?**

– Я разделяю ваше мнение и думаю, что этот кризис носит системный характер и связан с общим кризисом в праве и обществе в целом. Проявлением этого кризиса, полагаю, является отток из науки лучших студентов, эмиграция ученых и специалистов. В период кризиса зарождаются и новые возможности. Недавно посмотрела фильм «Мальмкрог» румынского режиссера Кристи Пуу и участвовала во встрече с ним онлайн. Мне созвучно его мироощущение смены миропорядка. Полагаю, эта смена произойдет в недалеком будущем в направлении устранения тех барьеров, которые мешают развитию творческого потенциала человека. Я с оптимизмом смотрю в будущее.

– В 2000-е годы Вы достаточно глубоко занимались проблемами коллизий в трудовом праве и даже писали докторскую диссертацию на эту тему. Как Вы можете охарактеризовать состояние современного нормотворчества в Республике Беларусь применительно к сфере трудовых и связанных с ними отношений? Насколько трудовое законодательство Беларуси упорядочено? Существует ли слаженный механизм разрешения коллизий между нормами трудового права?

– Да, действительно я занималась проблемами коллизий в трудовом праве, затем перешла к более широкому исследованию противоречий правового регулирования труда. Право в целом и трудовое в частности характеризуется противоречиями между «материей жизни» и ее отражением в праве. Кроме того, имеются формальные противоречия между нормами, другими правовыми регуляторами одного и того же общественного отношения, которые называются коллизиями. Непосредственные причины формальных противоречий трудового права многообразны. О такой причине, как множественность источников правового регулирования в этой отрасли и отсутствии между ними четкой иерархии, Вы, Кирилл Леонидович, писали в своей докторской диссертации и монографии. Имеются и другие причины: значительная динамика трудового правоотношения во времени; своеобразие предмета и метода трудового права; зависимость отрасли от охранительных и процессуальных норм, имеющих иную отраслевую принадлежность и т. д. Современное нормотворчество в Беларуси применительно к данной сфере, полагаю, усугубляет коллизионность, объективно характерную для отрасли. От-

дельной темы заслуживает изложение необходимости для трудового права собственного коллизионного инструментария. Как известно, коллизионные нормы не устраняют, но помогают преодолевать коллизии применительно к конкретному случаю. Такие нормы имеются в Конституции Беларуси, Законе «О нормативных правовых актах», гражданском, международном частном праве, однако их фактическая реализация затруднена. И это, полагаю, общая и главная правовая проблема в Беларуси. Например, имеется коллизия между нормой Трудового кодекса и нормой инструкции, принятой Министерством труда и социальной защиты Беларуси. Выбор подлежащей применению относительно конкретного случая нормы очевиден в силу общих коллизионных правил. Однако это не гарантирует применение нормы ТК в судебном решении применительно к данному и тем более к другому аналогичному случаю, поскольку норма инструкции также действует, а механизма признания нормативного правового акта (его части) недействительным нет ни в ГПК, ни в ХПК, ни в ПИКоАП. Соответствующие процессуальные нормы отсутствуют. В компетенции судов общей юрисдикции отсутствуют споры, связанные с признанием нормативного акта недействительным. Компетенция Конституционного Суда Беларуси была расширена в связи с принятием Закона от 08.01.2014 «О конституционном судопроизводстве» за счет производства по делу об устранении в нормативных правовых актах пробелов, исключении в них коллизий, правовой неопределенности, а граждане получили косвенный доступ к конституционному правосудию. Полагаю, это существенно не повлияло на сложившуюся ситуацию. Хотя круг субъектов, по обращениям которых может быть возбуждено производство, определен в законе широко (ст. 158), обязанность Конституционного Суда возбудить производство либо мотивировать отказ в возбуждении дела в порядке ст. 158 Закона не предусмотрена. Мы с Вами в рамках общественного объединения «Сообщество трудового права» убедились в этом на личном опыте, получив в 2019 году ответ об отказе в возбуждении производства по инициативному обращению Сообщества в Конституционный Суд. В условиях коллизионности, присущей данной отрасли в силу объективных и субъективных причин, работники во многих случаях не могут защитить свои трудовые права в суде. Преодоление коллизии при-

менительно к конкретному трудовому спору затруднено. Статья 112 Конституции фактически не действует. Устранение коллизии, правовой неопределенности путем обращения в Конституционный Суд в порядке ст. 158 Закона проблематично. Следовательно, слаженного механизма разрешения коллизий между нормами трудового права в Беларуси не существует.

– В своей профессиональной карьере Вы работали и адвокатом (в 1970–1980-х), и юристом-хозяйственником (1990-е – начало 2000-х). Как Вы считаете, в современных условиях насколько эти виды юридической деятельности позволяют успешно защищать интересы клиентов в органах следствия, в судах (общих и экономических)? Насколько в Беларуси гарантировано право на юридическую помощь?

– Успех предполагает достижение желаемого, определенной результат, возможный в данных условиях по конкретному делу. При заключении соглашения с клиентом и в процессе работы адвокат оценивает перспективы по делу. Успешная защита интересов клиентов складывается из многих аспектов. Для представителя важно иметь юридический профессионализм, опыт работы, обладать определенными личностными качествами и психологическими компетенциями, добросовестно относиться к своим обязанностям и др. Важен также правовой статус и положение адвоката, в том числе насколько он сам защищен, чем рискует, участвуя в резонансном деле. Состояние законодательства, подлежащего применению, условия юридической деятельности не зависят от представителя, но могут определять исход дела. При ответе на предыдущий вопрос я постаралась пояснить, как коллизионность законодательства влияет на результат по делу: в ряде случаев защита субъективного права невозможна. Из опыта своего и коллег отмечу, что адвокат является фигурой наиболее уязвимой. В современных условиях самым простым механизмом влияния на эту фигуру является лишение лицензии. Правовой статус адвокатов, работающих по трудовому договору с адвокатским бюро, предполагает выполнение ими указаний нанимателя. Имеются ли условия для успешной защиты интересов клиентов в таких условиях адвокатом? Вопрос риторический.

Вопрос о гарантированности конституционно-го права на юридическую помощь требует обстоя-

тельного ответа, который не укладывается в рамки интервью. Каковы реальные гарантии этого права, демонстрирует практика административных задержаний граждан Беларуси в прошлом и текущем году. Среди усиления гарантий по трудовым спорам отмечу следующее. При их рассмотрении в суде для работника – стороны по делу актуально обратиться за юридической помощью и выбрать представителя из лиц, круг которых не ограничен ст. 62 Конституции. Однако ст. 72 ГПК ограничивает круг таких лиц. К их числу относятся уполномоченные общественных объединений, организаций, но лишь в том случае, если законом предоставлено право представлять и защищать в суде права и законные интересы членов этих организаций. Закон о профессиональных союзах право на представительство не упоминает, а право на защиту трудовых прав граждан ограничивает лишь членами профсоюза. Многие работники – не члены профсоюза вынуждены обращаться за юридической помощью к адвокатам, услуги которых по общему правилу подлежат оплате (исключение составляет юридическая помощь истцам в судах первой инстанции при ведении дел, связанных с трудовыми правоотношениями – за счет средств коллегии). В результате не все работники в силу своего материального положения могут реализовать право на юридическую помощь. Полагаю, для усиления гарантий данного права необходимо усилить социально-правовую функцию адвокатуры, может быть, создать социальную адвокатуру как отдельную структуру, в том числе в рамках деятельности профессиональных союзов с соответствующим правовым обеспечением.

– В беседе с одним украинским коллегой-ученым на мое предложение подготовить статью в журнал «Трудовое и социальное право» прозвучал отрицательный ответ, что мол сейчас он публикует статьи только в журналах из перечней Scopus и Web of Science. Не секрет, что многие научные онлайн-издания из этих баз берут с авторов значительные суммы денег за подготовку к опубликованию их статей. Как Вы считаете, не ведет ли такое увлечение современными исследователями публикацией статей в журналах, включенных в указанные две наукометрические базы, к деградации правовой науки?

– Ценность интеллектуального труда не определяется журналом, где опубликована статья,

а также включением журнала в наукометрические базы, ориентированные на количественные методы оценки. Когда акцент делается на «месте» опубликования, а не на содержании статьи, теряется суть итога творческого труда. Конечно, авторитет научного издания имеет значение с учетом того, как там организована оценка качества публикуемых материалов. В советское время «знак качества» имели, например, журналы «Советское государство и право», «Правоведение». Создание и продвижение таких журналов важно для науки, обеспечивает среди прочего обмен знаниями, их доступность. В Беларуси, основываясь в том числе на примере журнала «Трудовое и социальное право», полагаю, эта деятельность, основана на энтузиазме отдельных личностей. Качественные отечественные наукометрические базы и рейтинговые системы могли бы стать подспорьем для научных исследований. Но значимая работа в этом направлении требует среди прочего организации со стороны чиновников и администрации вузов, немалого финансирования, привлечения к этому процессу профессионалов, публичности, экспертной оценки, учета мнения преподавателей. Пока же «финансирование» осуществляют авторы публикаций, которые самостоятельно несут немалые расходы за размещение статей в зарубежных наукометрических базах. Для чиновников и администрации вузов это самый легкий путь для повышения статуса и рейтинга учебных заведений. Полагаю, многие преподаватели разделяют мнение профессора Олега Федотова, изложенное и по данному вопросу в статье: «Профессура на обочине, или SCOPUS, оскотление науки и ... национальная гордость», которую несложно найти в Интернете. Я солидарна с ним и в том, что наука живет за счет бескорыстной жажды познания, стремления к истине, а приверженность чуждым нам наукометрическим инструментам и дутым рейтингам для нее губительна.

– Вы сейчас более свободно располагаете своим временем, которое не заполнено учебной нагрузкой в университете. Нет ли сожалений о завершении преподавательской карьеры? Чем наполнено время вашей жизни теперь?

– Я не испытываю сожалений, поскольку принимала решение об увольнении осознанно и пришла к нему постепенно. Наоборот, в какой-то степени возвращаюсь к себе. Самое важное, то,

что незримо присутствовало в жизни, увиделось новым и интересным. Я не перестаю удивляться моему мужу Владимиру Николаевичу Кузьменко. Его парадоксальному и образному мышлению, непредсказуемости и архитектурным идеям, которые он продолжает воплощать в своем собственном доме. Я учусь у своего сына Родиона Тимошика во всем докапываться до сути, смелости суждений и широте интересов. Радуюсь успехам моих учеников, которые стали друзьями и единомышленниками, получаю удовольствие от общения с ними. Многие грани жизни заиграли новыми красками. Преимущество возраста мудрости и в том, что ты ясно начинаешь осознавать конечность своей жизни и ценишь ее мгновения, несмотря на сложную общественную обстановку, тяжелые обстоятельства, пандемию и другие трудности.

– С осени 2020 года в Беларуси в речах политиков стал активно обсуждаться вопрос об изменении Конституции Республики Беларусь. Этот вопрос дискутируется учеными, политическими деятелями на различных площадках и в интернет-ресурсах. Как Вы считаете, изменения в Конституцию, которые могли бы быть вынесены на республиканский референдум, касающиеся восстановления принципа верховенства закона, перераспределения конституционных полномочий между Президентом и Парламентом, усиления независимости судебной ветви власти, позволят демократизировать политическую систему и выйти из глубокого общественно-политического кризиса, в котором пребывает Беларусь после событий августа 2020 года?

– Сложно ответить на этот вопрос гипотетически. Здесь важно многое: как определяются вопросы представительности гражданского общества в данном процессе, обеспечено ли участие в нем граждан, кто из профессионалов привлекается к юридизации идей и принципов изменения Конституции, каково мировоззрение этих профессионалов, обеспечена ли гласность данного процесса, непосредственное действие Конституции и многое другое. При всей значимости Основного закона демократизация политической системы не может заключаться только в изменении конституционных конструкций. Вспоминается известное выражение, но не в прогностическом, а в ассоциативном плане: «благими намерениями вымощена дорога

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

в ад». В прогностическом плане я верю, что Беларусь выйдет из глубокого общественно-политического кризиса и найдет тот путь развития, который позволит человеку реально стать высшей ценностью в нашем обществе и государстве.

– Какие напутствия и пожелания в начале третьего десятилетия XXI века Вы могли бы высказать студентам и выпускникам юридических вузов, интересующимся трудовым правом, аспирантам и соискателям, которые выбрали в качестве своей научной специальности трудовое право и право социального обеспечения?

– В молодости каждый для себя определяет ценности, на которые он будет опираться в жизни. Среди них – человечность и любовь, свобода и независимость, стойкость, служение общественному благу и осознание своего пути. Независимо от того, связан этот путь с трудовым правом или сделан другой выбор, я желаю всем не терять веры в себя, оптимизма и не забывать девиз: «Делай что должен и будь что будет».

– Ольга Сергеевна, благодарим Вас за очень интересное интервью, желаем здоровья Вам, родным и близким, новых ярких впечатлений от жизни и реализации всех творческих и жизненных планов.

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

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2021 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

ПАНДЕМИЯ КОРОНАВИРУСА – НОВЫЙ ВЫЗОВ СТАНДАРТАМ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Аннотация

Пандемия коронавируса, затронувшая все страны мира, потребовала от правительств осуществления экстренных мер и концентрации всех имеющихся финансовых, организационных, интеллектуальных, трудовых и других ресурсов. Как показало обобщение мирового опыта по противодействию пандемии, конвенции и рекомендации МОТ остаются эффективным руководством к действию для стран и в этой экстренной ситуации.

Ключевые слова: пандемия коронавируса, конвенции и рекомендации МОТ, экономический кризис, режим повышенной готовности, трудоустройство, безопасность и гигиена труда, социальное обеспечение, социальная защита.

Введение

Коронавирусная инфекция COVID-19, объявленная Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) 11 марта 2020 года пандемией, затронула все страны мира и все отрасли экономики. Чтобы остановить распространение инфекции, правительства разных стран на всех континентах были вынуждены принимать экстренные меры, не предусмотренные действующим трудовым законодательством. К числу наиболее распространенных мер относятся:

- объявление «нерабочих дней» с сохранением заработной платы;
- сокращение рабочего времени;
- перевод работников на дистанционную работу, в том числе на дому с использованием ИТ-технологий;
- сокращение численности работников;
- временная приостановка работы организаций и т.п.

По данным Международной организации труда (далее – МОТ), суммарные потери рабочего времени во II квартале 2020 года составили 17,3%, в третьем – 12,1% по сравнению с тем же периодом 2019 года. Это было эквивалентно полному рабочему времени 495 и 345 млн работников соответ-

ственно [1]. В указанных расчетах учитывалось сокращение продолжительности рабочего времени по сравнению с установленной законом нормой, а также потери рабочего времени в связи с «квазизанятостью» (т. е. формальным сохранением трудовых отношений при фактическом отсутствии работы), полной и частичной безработицей.

В связи со значительным сокращением рабочего времени суммарные потери трудовых доходов в мире за первые три квартала 2020 года достигли 3,5 трлн долларов США (по курсу валютного рынка 2019 года), что эквивалентно 5,5 % мирового ВВП за тот же период [1].

В настоящей статье анализируется актуальность международных норм о труде и социальном обеспечении для преодоления мирового экономического кризиса, вызванного пандемией COVID-19, охватившей все страны мира. Банкротство и закрытие большого количества организаций вызвало резкий рост безработицы и бедности во всех странах мира. Возникновение данной ситуации, ее всеобъемлющие масштабы невозможно было заранее предвидеть, поэтому правительства большинства стран оказались не готовы к адекватному противодействию распространения инфекции. Они были вынуждены принимать экстренные

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

меры, объявлять режим повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Вместе с тем, как показало обобщение мирового опыта по противодействию пандемии, конвенции и рекомендации МОТ являются для стран эффективным руководством к действию и в экстренных обстоятельствах.

Основная часть

Пандемию коронавируса можно рассматривать как кризисную ситуацию, вызванную всемирным бедствием. В Рекомендации МОТ № 205 2017 года «О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия» (далее – Рекомендация № 205) содержится определение понятия «бедствие». Термин «бедствие» означает событие любого масштаба, которое серьезно нарушает жизнь общества в результате сочетания опасных событий и вызывает жертвы среди населения, а также материальный, экономический или экологический ущерб (п. а) ст. 2). Чтобы противостоять бедствиям, необходимо задействовать весь имеющийся потенциал, т. е. способность системы или общества «переносить их, приспособливаться и адаптироваться к ним, трансформироваться и своевременно и эффективно восстанавливаться...» (п. б) ст. 2). [9]

Рекомендация № 205 распространяется на всех работников и лиц, ищущих работу, а также на всех работодателей во всех отраслях экономики. В ней обозначены главные *стратегические подходы*, направленные на борьбу с любыми кризисными ситуациями. Первостепенное значение придается *стабилизации источников средств существования и доходов* населения путем принятия немедленных мер в области *социальной защиты и занятости*, включая создание жизнеспособных предприятий (в том числе малых и средних), переходу от неформальной к формальной экономике и др.

В число мер, способствующих преодолению кризисной ситуации, также входят:

- предоставление финансовой поддержки работодателям;
- развитие социального диалога и коллективных переговоров между социальными партнерами;
- обеспечение доступа к услугам здравоохранения и социальному обслуживанию для всех групп населения;

– создание безопасных и достойных условий труда, предоставление средств индивидуальной защиты и медицинской помощи всем работникам, но в первую очередь работникам спасательных и реабилитационных служб и др.

Особое внимание в периоды повышенной готовности и кризисов следует уделять социально незащищенным слоям населения: женщинам, несовершеннолетним детям, инвалидам, мигрантам, надомникам и т. д. Лицам с ограниченными возможностями, включая лиц, утративших трудоспособность в результате бедствия, должны предоставляться услуги по реабилитации, образованию и специализированной профориентации, профессиональной подготовке и переподготовке в целях трудоустройства.

В Рекомендации № 205 подчеркнута необходимость скорейшего возобновления обучения в школах, модернизации образовательных программ с учетом особенностей кризиса, характера опасности и возможных последствий. Учебные программы должны быть также адаптированы для профессиональной переподготовки лиц, чья деятельность была прервана в связи с кризисом (или бедствием), а также лиц, проживающих в сельской местности и занятых в неформальной экономике.

В области социальной защиты государства – члены МОТ в максимально сжатые сроки должны стремиться:

- а) гарантировать «основной доход» для лиц, лишившихся работы и средств существования в результате кризиса;
- б) создать, восстановить или расширить всеобщие системы социального обеспечения;
- с) обеспечить реальный доступ к услугам здравоохранения и социальному обслуживанию, в частности, для тех групп населения, которые стали особо уязвимыми в результате кризиса (ст. 21).

Для лиц, работающих по трудовому договору, потеря доходов частично компенсируется пособиями по социальному обеспечению и другими мерами государственной социальной поддержки. А лица, занятые в неформальном секторе, не имеют права на страховые пособия и могут рассчитывать только на социальную помощь или благотворительность.

В этих условиях трудно переоценить значение Рекомендации МОТ № 204 2015 года «О переходе от неформальной к формальной экономике» Согласно п. 2 ст. 1 под термином «неформальная экономика» понимается любая деятельность ра-

ботников и «экономических единиц», не оформленная в соответствии с действующим законодательством [10]. Следует подчеркнуть, что это понятие не охватывает деятельность, нарушающую закон, в частности, владение, использование и продажу товаров, запрещенных законом, включая незаконное производство и оборот наркотиков, оружия, торговлю людьми, отмывание денег и др.

В число работников и экономических единиц, вовлеченных в неформальную экономику, входят:

- лица, работающие за собственный счет (own-account workers);
- работодатели;
- члены кооперативов и товариществ;
- работающие члены семьи;
- неучтенные работники как формального, так и неформального сектора, в том числе субподрядчики, домашние работники и т. п.;
- работники, занимающиеся незарегистрированной деятельностью или не заключившие трудового договора.

Важно подчеркнуть, что такая работа может выполняться как в государственных, так и в частных организациях.

Приостановка работы (обязательная или рекомендательная) происходила во всех государствах мира в первую и вторую «волну» пандемии в I, II и IV кварталах 2020 года. Она не коснулась только организаций и работников, выполняющих жизненно важные для населения работы по водо-, газо-, электроснабжению, оказанию медицинской помощи, производству и торговле продуктами питания, средствами гигиены, индивидуальной защиты и другими товарами первой необходимости, вывозу и переработке мусора и т. п.

Необходимо отметить, что такая экстренная мера, как приостановка работы (lockdown), имеет свои особенности в странах с разным уровнем доходов. Так, несмотря на увеличение количества заболевших в IV квартале 2020 года, в странах с низким уровнем доходов применение приостановки работы не носило обязательного характера, что было связано с насущной необходимостью возобновить работу для бедных групп населения. Строгие меры по закрытию рабочих мест распространялись только на регионы, где были существенно ограничены возможности дистанционной работы и велика численность лиц, занятых в неформальном секторе экономики.

В 2021 году продолжительность применения экстренной меры по обязательной остановке ра-

боты будет зависеть от ситуации с распространением коронавирусной инфекции.

Особое значение имеет поддержание минимального уровня оплаты труда в соответствии с Конвенцией МОТ № 131 1970 года «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» [2] и одноименной Рекомендацией МОТ № 135 1970 года [11].

Работники, чья занятость приостановлена, сокращена или прекращена в связи с COVID-19 или требованиями охраны труда, должны иметь право на получение пособия по безработице или на иную компенсацию потери заработка на основании Конвенции № 168 1988 года «О содействии занятости и защите от безработицы» [3]. Кроме того, им должен быть гарантирован доступ к услугам по трудоустройству, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

В период пандемии работники должны получать от работодателя актуальную и своевременную информацию об «опасностях, связанных с использованием механизмов и оборудования, и о вредных свойствах химических веществ, физических или биологических агентов или продуктов», угрожающих их здоровью, и обеспечиваться средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя (ст. 12 и ст. 19–21 Конвенции МОТ № 155 1981 года «О безопасности и гигиене труда и производственной сфере») [4].

В указанной Конвенции содержится ряд важных понятий, которые могут быть заимствованы российским законодательством. Так, под рабочим местом понимается любое место, где работник должен находиться или куда он должен следовать для выполнения работы, прямо или косвенно находящееся под контролем работодателя (п. с) ст. 3).

Термин «здоровье» означает не только отсутствие у работника болезни или недуга, но и охватывает также физические и психические факторы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда (п. е) ст. 3). Новая трудовая реальность, вызванная коронавирусом, усилила психологические риски для всех категорий работников. Но в первую очередь они угрожают врачам, медицинским сестрам, среднему и младшему медицинскому персоналу. Поэтому временная нетрудоспособность медицинских работников, возникшая в результате инфицирования COVID-19, и посттравматическое стрессовое расстройство могут признаваться *профессиональным заболе-*

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ванием, если они возникли в процессе трудовой деятельности. В случае смерти такого работника его иждивенцы (супруги и дети) имеют право на получение денежного пособия или компенсацию, а также на возмещение расходов или пособие на похороны. В п. 1.3.1 Рекомендации МОТ № 194 2002 года «О перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации» [12] указаны инфекционные или паразитарные заболевания, вызванные профессиональной деятельностью. Этот перечень может быть расширен путем включения в национальные списки новых видов профессиональных заболеваний, вызываемых биологическими веществами, при наличии научно обоснованной прямой причинно-следственной связи.

Биологическую опасность представляют организмы или органические продукты жизнедеятельности этих организмов, вредные для здоровья человека (бактерии, вирусы, токсины и животные). Они могут по-разному влиять на здоровье – от раздражения и аллергии до инфекций, онкологических и других заболеваний. Работники некоторых отраслей экономики, таких как здравоохранение, сельское хозяйство, санитарные службы и организации по ликвидации отходов (включая, например, демонтаж судов), подвержены их воздействию в значительной степени.

Предотвращение заболеваний, вызванных большинством биологически опасных объектов, представляет собой *пробел в международном регулировании труда*. В целях его устранения МОТ рассматривает предложения по разработке нового нормативного документа, касающегося всех видов биологической опасности. Международное бюро труда осуществляет подготовительную работу для принятия технического Руководства по биологической безопасности. Руководство будет способствовать минимизации, насколько это возможно, вредных факторов, свойственных производственной среде.

Соответствующие разделы должны включаться и в национальные стратегические планы в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды, которые государства – члены МОТ принимают по согласованию с социальными партнерами и периодически пересматривают. Безусловно, пандемия коронавируса является обстоятельством, вызывающим необходимость корректировки национальной политики в сфере охраны

труда. Прежде всего речь идет о строительстве новых медицинских учреждений, перепланировке и переоборудовании действующих стационаров с учетом создания изолированной «красной зоны», помещений для дезинфекции медицинского персонала, кислородной техники, аппаратов КТ, МРТ и т. п.

Важной задачей является *непрерывное* повышение квалификации и профессиональной переподготовки медицинских работников всех специальностей, их вакцинация в целях профилактики инфицирования при осуществлении медицинских манипуляций. Своевременное расследование случаев инфицирования работников необходимо для принятия решений о страховых выплатах, а также для предоставления государственным органам достоверных статистических данных. Изучение химических, физических или биологических агентов, используемых при осуществлении трудовой деятельности, должно быть непрерывным в целях определения степени их опасности для здоровья работника.

Конвенция МОТ № 161 1985 года «О службах производственной безопасности» [5] возлагает на работодателей обязанность создавать подразделения (службы), ответственные за гигиену труда. Для нескольких малых или средних предприятий может быть организована одна служба, в том числе совместная с государственными органами. Важно отметить, что работники службы гигиены труда при выполнении своих функций не зависят от работодателя. Проверки проводятся бесплатно, как правило, в рабочее время. Результаты проверок не влекут для них снижения заработной платы.

В соответствии со ст. 5 вышеназванной Конвенции к функциям указанных служб относятся:

- выявление и оценка риска воздействия вредных и опасных для здоровья факторов, возникающих на рабочем месте;
- наблюдение за вредными и опасными факторами производственной среды, включая санитарное оборудование, пункты питания и др.;
- консультирование по вопросам планирования и организации работ и рабочих мест, ухода и поддержания в надлежащем состоянии машин и другого оборудования и веществ, используемых в процессе труда;
- участие в разработке программ по совершенствованию производственных операций, а также

в испытании и санитарно-гигиенической оценке нового оборудования;

- консультирование по вопросам охраны здоровья работников, безопасности и гигиены труда, а также эргономики и средств индивидуальной и коллективной защиты;

- наблюдение за состоянием здоровья работников;

- участие в осуществлении мер по профессиональной реабилитации;

- сотрудничество в организации обучения и просвещения в области охраны здоровья работников на производстве, гигиены труда и эргономики;

- организация первой и неотложной медицинской помощи;

- участие в анализе несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и т. д.

В 2011 году Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 187 2006 года «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» [6], в которой содержатся определения таких понятий, как «национальная система безопасности и гигиены труда», «национальная программа по безопасности и гигиене труда», «национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда». Целью Конвенции является постоянное совершенствование безопасности и гигиены труда, предупреждение случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний, гибели работников в результате эффективного сотрудничества социальных партнеров.

В государствах – членах МОТ должна быть создана необходимая инфраструктура безопасности и гигиены труда, включающая:

- разработку и принятие нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения по охране труда;

- создание государственных органов, отвечающих за национальную политику и реализацию программ в области охраны труда;

- наличие современных механизмов контроля и мониторинга соблюдения установленных нормативов в области охраны труда, в том числе с помощью инспекции труда и с использованием IT-технологий;

- постоянно действующий механизм социального партнерства, способствующий профилактике производственного травматизма и принимающий

непосредственное участие в разработке соответствующих нормативных правовых актов и программ.

Кроме того, государства обязаны осуществлять научные исследования и профессиональную подготовку специалистов в области гигиены и безопасности труда, анализировать статистические данные о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, проводить профилактическую и реабилитационную работу, содействовать улучшению условий труда на средних, малых и микропредприятиях, в том числе в неформальной экономике.

В период пандемии во многих странах был объявлен мораторий на проведение различных видов проверок, включая плановые проверки соблюдения трудового законодательства инспекцией труда, чтобы снизить давление на бизнес и в связи с необходимостью защиты самих инспекторов от инфицирования. Тем не менее инспекции:

- осуществляли мониторинг соблюдения профилактических мер (обязательное использование работниками масок, перчаток и других средств индивидуальной защиты), направленных на предотвращение распространения инфекции;

- давали консультации работникам и работодателям об их правах и обязанностях в области охраны труда;

- оперативно реагировали на жалобы работников, поступающие на горячую линию;

- широко применяли возможности новых информационных технологий во взаимодействии с профсоюзами, организациями работодателей, государственными органами.

В законодательство многих стран были внесены дополнения, в соответствии с которыми лица с диагнозом COVID-19 получили право на медицинскую помощь в течение всего периода заболевания без ограничения каким-либо сроком, включая помощь специалистов в амбулаторных и стационарных условиях, обеспечение лекарствами и изделиями медицинского назначения, а также средствами медицинской реабилитации. [7; 8; 13]

Работники с диагнозом COVID-19 должны иметь право на оплачиваемый отпуск по временной нетрудоспособности или пособие по болезни в течение всего периода нетрудоспособности для компенсации заработка, выплата которого приостановлена в связи с нетрудоспособностью.

В случае заболевания коронавирусом члена семьи (ребенка или другого близкого родственни-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ка) работник имеет право на отпуск по уходу за ним (Рекомендация МОТ № 165 1981 года «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин») [14]. Любое предложение со стороны работодателя об использовании очередного ежегодного отпуска для ухода за больным членом семьи является незаконным.

Заключение

COVID-19 явился первым глобальным испытанием XXI века и обнажил недостатки национальных систем здравоохранения и социальной защиты. Борьба с пандемией показала, что национальные системы здравоохранения были не готовы к масштабам бедствия. Повсеместно нарушался принцип доступности для населения медицинской помощи в связи отсутствием необходимого количества стационарных учреждений, врачей, среднего и младшего медицинского персонала. Качество медицинской помощи также не соответствовало стандартам из-за нехватки медицинского оборудования (аппаратов ИВЛ, КТ, МРТ и др.), лекарственных препаратов и средств индивидуальной защиты (противочумных костюмов, респираторов, масок, перчаток и т. п.).

Большое количество населения оказалось без средств к существованию в связи с закрытием

предприятий (локдауном) и остановкой работы, банкротствами и увольнениями. Застрахованные лица в этот период получали пособия по безработице, по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а в случаях инфицирования при выполнении трудовых обязанностей – пособие в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. А лица, занятые в неформальном секторе экономики, не имели права на указанные пособия, так как не были охвачены обязательным социальным страхованием, поскольку трудились без заключения договоров в соответствии с требованиями законодательства. Они могли претендовать только на социальную помощь после проверки нуждаемости.

Противодействие коронавирусу наглядно подтвердило, что в конвенциях и рекомендациях МОТ содержится набор необходимых мер, позволяющих не только смягчить и успешно преодолеть последствия пандемии, но и во многом предотвратить возникновение эпидемиологических кризисов в будущем. В первую очередь следует в максимально возможной степени расширить сферу охвата населения бесплатной медицинской помощью и обязательным социальным страхованием, совершенствовать систему поддержки социально уязвимых групп населения (семей с детьми, инвалидов, надомников, мигрантов и т. д.).

Список цитированных источников

1. Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда [Электронный ресурс]. – Вып. 6. – Женева. 23.09.2020 // Сайт МОТ. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf. – Дата доступа: 14.01.2021.
2. Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран: Конвенция № 131 Междунар. организации труда (принята в г. Женеве 22.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева : Междунар. бюро труда, 1991. – С. 1605–1608.
3. О содействии занятости и защите от безработицы : Конвенция № 168 Международной организации труда (принята в г. Женеве 21.06.1988 на 75-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева : Междунар. бюро труда, 1991. – С. 2171–2184.
4. О безопасности и гигиене труда и производственной среде : Конвенция № 155 Международной организации труда (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 50. – Ст. 4652.
5. О службах гигиены труда : Конвенция № 161 Международной организации труда (принята в г. Женеве 26.06.1985 на 71-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева : Междунар. бюро труда, 1991. – С. 2071–2076.
6. Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда : Конвенция № 187 Международной организации труда (принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 43. – Ст. 5792.

7. О медицинской помощи и пособиях по болезни : Конвенция № 130 Международной организации труда (принята в г. Женеве 25.06.1969 на 53-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева : Междунар. бюро труда, 1991. – С. 1581–1599.
8. О минимальных нормах социального обеспечения : Конвенция № 102 Международной организации труда (принята в г. Женеве 28.06.1952) // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 23. – Ст. 3589.
9. О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия [Электронный ресурс] : Рекомендация № 205 Международной организации труда : принята в г. Женеве 16.06.2017 на 106-й сессии Генеральной конференции МОТ // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2021.
10. О переходе от неформальной к формальной экономике [Электронный ресурс]: Рекомендация № 204 Международной организации труда : принята в г. Женеве 12.06.2015 на 104-й сессии Генеральной конференции МОТ // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
11. Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран : Рекомендация № 135 Международной организации труда (принята в г. Женеве 22.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева : Междунар. бюро труда, 1991. С. 1609–1612.
12. О перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации [Электронный ресурс] : Рекомендация № 194 Международной организации труда : принята в г. Женеве 20.06.2002 на 90-й сессии Генеральной конференции МОТ // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2021.
13. О минимальных уровнях социальной защиты [Электронный ресурс] : Рекомендация № 202 Международной организации труда : принята в г. Женеве 14.06.2012 на 101-й сессии Генеральной конференции МОТ // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2021.
14. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями : Рекомендация № 165 Международной организации труда (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева : Междунар. бюро труда, 1991. – С. 1963–1969.

Summary

The coronavirus pandemic, which affected all countries of the world, has required governments to implement emergency measures and concentrate all available financial, organizational, intellectual, labor and other resources. As global experience in countering the pandemic has shown, the ILO conventions and recommendations remain an effective guide to action for countries in this emergency situation.

Keywords: coronavirus pandemic, ILO conventions and recommendations, economic crisis, high alert, employment, occupational safety and health, social security, social protection

Статья поступила в редакцию 14.01.2021

Н. А. Солянкина, старший преподаватель кафедры правового обеспечения экономической деятельности Академии управления при Президенте Республики Беларусь

УДК 349.2

ТРУДОПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Трудовое право выполняет регулятивную и охранительную функции. Важнейшим проявлением этих функций является установление взаимных прав и обязанностей сторон трудового правоотношения, за невыполнение которых наступает юридическая ответственность. В статье предпринята попытка сформулировать понятие трудовой правовой ответственности, которое позволит определить перспективы дальнейшего развития законодательства об ответственности с учетом имеющегося исторического опыта. Особый интерес представляет привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации в связи с особенностями его трудового правового статуса.

Ключевые слова: руководитель организации, трудовые отношения, дисциплинарная и материальная ответственность, права работников

Введение

Среди юридических средств, с помощью которых государство обеспечивает реализацию трудовых прав работников, важное место занимает установление различных видов ответственности руководителя организации за нарушения в этой сфере. На практике встречаются проблемы с обеспечением производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины из-за недостатков в менеджменте организаций, случаи несвоевременной выплаты заработной платы, незаконные увольнения работников, о чем свидетельствует и судебная статистика [1]. В этих условиях возрастает роль ответственности руководителей организаций, а вопросы эффективного применения норм законодательства о труде нельзя полностью решить, если не совершенствовать нормы о дисциплинарной и материальной ответственности. Несмотря на значительный интерес со стороны ученых, в юридической литературе не нашел отражения ряд проблем правового регулирования ответственности в трудовом праве: понятие трудовой правовой ответственности, основания и условия возникновения ответственности руководителя организации, решение процедурных и процессуальных проблем привлечения к ответственности такого субъекта. Указанные обстоятельства обуславливают необходимость более глубокого изучения проблем применения ответ-

ственности к руководителю организации, тем самым определяя актуальность исследования.

Основная часть

Несмотря на отсутствие единого и четкого подхода к определению юридической ответственности, трудно не согласиться с А. М. Куренным в том, что «юридическая ответственность является неотъемлемым элементом правовой системы, частью механизма реализации прав и обязанностей субъектов правовых отношений, одной из важнейших гарантий реализации этих прав и обязанностей» [2, с. 181].

Исследованию вопросов ответственности в трудовом праве было посвящено немало научных публикаций российских ученых, среди которых особо стоит отметить исследование А. М. Лушникова, одной из целей которого являлось определение (основанное на предшествующих исследованиях) общего понятия трудовой правовой ответственности и ее видов [3]. К белорусским ученым, исследовавшим данную тему, можно отнести Г. А. Василевича, А. А. Греченкова, К. И. Кеник, О. Н. Людвигевич, К. Л. Томашевского и др.

В литературе обычно используются обобщающие понятия «ответственность в трудовом праве», «ответственность за нарушения законодательства о труде», а чаще всего отдельно рассматривается дисциплинарная и материальная ответственность.

В науке высказывалось мнение об условном «объединении» двух видов ответственности – дисциплинарной и материальной в один – дисциплинарно-материальную ответственность [4, с. 194]. По нашему мнению, такое объединение не вполне обоснованно и неприемлемо при регулировании трудовых правоотношений. Во-первых, цели этих двух видов ответственности различны. Целью дисциплинарной ответственности является охрана внутреннего трудового распорядка и, как отмечает Г. Б. Шишко, «...воспитание как самого нарушителя дисциплины труда, так и других неустойчивых членов коллектива» [5, с. 555]. Цель же материальной ответственности – возмещение ущерба, причиненного субъектом трудового правоотношения другой стороне. Во-вторых, такое объединение послужило бы препятствием для применения на практике этих двух видов ответственности (за нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 199 Трудового кодекса Республики Беларусь; далее – ТК) [6].

В юридической литературе нет единого мнения по вопросу о моменте возникновения юридической ответственности. Некоторые авторы придерживаются мнения, что в сфере трудовых отношений юридическая ответственность появляется с момента их возникновения. На практике момент возникновения ответственности связывают с подписанием трудового договора. Такое высказывание является спорным, поскольку ответственность нанимателей по трудовому праву может наступать еще до подписания трудового договора. Предмет трудового права включает весь комплекс общественных отношений, возникающих и существующих в связи с осуществлением трудовой деятельности, поэтому отношения по трудоустройству и занятости населения, которые в теории трудового права относятся к отношениям, предшествующим трудовым, а также включены в предмет отрасли в п. 5 ч. 1 ст. 4 ТК, регулируются трудовым законодательством, а ответственность субъектов такого отношения (например, ответственность нанимателя за необоснованный отказ в заключении трудового договора) будет наступать как по нормам административно-деликтного и уголовного права, так и трудового права (в виде оплаты вынужденного прогула).

Правовым основанием применения юридической ответственности в трудовом праве является трудовое правонарушение. В научной литературе распространена точка зрения, что дисциплинарный проступок является не только основанием

дисциплинарной ответственности, но и основанием материальной ответственности. На наш взгляд, эта позиция является не вполне обоснованной, и полагаем, что стоит согласиться с мнением П. Р. Стависского, который выделял два вида трудовых правонарушений: дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности и имущественный проступок как основание материальной ответственности [7]. Такой подход, кажется нам верным, поскольку трудовое имущественное правонарушение, в отличие от дисциплинарного проступка, сопряжено с причинением ущерба организацией работнику или, наоборот, работником имуществу организации. Трудовое правонарушение включает в себя и дисциплинарный проступок, и имущественное правонарушение, за совершение которых наступает ответственность по трудовому праву.

Трудоправовая ответственность возлагается, в частности, за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем, иным уполномоченным должностным лицом нанимателя своих обязанностей в трудовом правоотношении с работником. Руководитель является уполномоченным должностным лицом нанимателя, что прямо вытекает из абз. 18 ч. 1 ст. 1 ТК. Определение понятия «должностное лицо» отсутствует в законодательстве о труде. Современное право характеризуется интеграцией правового регулирования, выражающегося во взаимовлиянии норм различных отраслей права при правовом регулировании ряда общественных отношений. В связи с этим стоит обратиться к административному и уголовному праву, где при отнесении лица к должностному лицу учитываются функции, которые оно выполняет. Руководителю вменяется в обязанность осуществление руководства организацией и выполнение функций ее единоличного исполнительного органа (ч. 1 ст. 252 ТК). Он выполняет исполнительно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, имеет право совершать юридически значимые действия, позволяющие считать его должностным лицом.

Особый правовой статус руководителя организации предполагает повышенный уровень ответственности. В связи с тем, что руководитель организации как уполномоченное должностное лицо нанимателя обладает специфическими правами и обязанностями, а его действия или бездействие могут причинить организации гораздо более значительный ущерб, чем тот, который может быть причинен рядовым работником, предоставление

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

таких полномочий, на наш взгляд, возможно только при достижении 18 лет.

В последнее время в юридической литературе активно обсуждались вопросы, касающиеся ответственности и эффективности мер дисциплинарной ответственности. Следует согласиться с мнением специалистов в области трудового права о необходимости реформирования норм о дисциплинарной ответственности. Однако при реформировании трудового законодательства нельзя отказываться от применения дисциплинарных санкций.

В I квартале 2020 года прокуроры провели 149 проверок исполнения законодательства о труде, по выявленным нарушениям внесли более 400 актов надзора, после рассмотрения которых 576 должностных лиц привлечены к дисциплинарной и административной ответственности [8].

Дисциплинарная ответственность руководителя и иных уполномоченных должностных лиц нанимателя возникает, как правило, в связи с нарушением субъективных прав работников. Несмотря на малозначительность и отсутствие общественной опасности, к такой категории работников должна применяться ответственность более строгая, чем у рядовых работников. Справедливым представляется утверждение, что «несоблюдение руководителем дисциплины труда... обладает сильным демотирующим воздействием и снижает эффективность системы управления организацией, что напрямую затрагивает интересы собственника (акционеров, участников, собственника имущества организации)... работодатель не обладает эффективным механизмом контроля за соблюдением руководителем дисциплины труда» [9, с. 19].

Закон Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» в ч. 3 ст. 54 определяет, что требования к квалификационным, профессиональным и иным качествам кандидатов в члены исполнительного органа определяются уставом, а если что-то не урегулировано уставом, то может быть определено, конкретизировано локальным правовым актом хозяйственного общества, утвержденным общим собранием или советом директоров (наблюдательным советом) [10]. Если при осуществлении текущего руководства выяснится, что единоличный исполнительный орган (в лице директора, иного руководителя) не соответствует предъявляемым требованиям, то, на наш взгляд, стоит ставить вопрос о предупреждении о несоответствии занимаемой должности.

В связи с этим необходимо дополнить ТК статьей 256¹ «Дисциплинарная ответственность руководителя» следующего содержания:

«За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей руководитель организации может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Помимо мер дисциплинарных взысканий, предусмотренных настоящим Кодексом, по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа руководителю организации может быть вынесено предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности.

Собственник имущества организации или уполномоченный им орган вправе устанавливать иные дополнительные меры правового воздействия в учредительных документах организации».

Сегодня в трудовом законодательстве нет специального порядка привлечения руководителей организации к дисциплинарной ответственности, хотя, на наш взгляд, такая необходимость существует. Реализация положений ст. 199, 200 ТК к руководителям организаций на практике вызывает серьезные затруднения: порядок применения дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 199 ТК, в случае, когда нарушителем дисциплины труда является сам руководитель организации, достаточно сложно соблюсти.

Дисциплинарный поступок руководителя акционерного общества, вероятнее всего, станет известен и взыскание будет применено только на собрании акционеров или членов совета директоров, которое проходит в сроки, установленные уставом, но не реже двух раз в год. В существующей ситуации для привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности предлагается при принятии решения о назначении руководителя в данном решении (или в отдельном решении учредителей) определять, кто по поручению и от имени организации будет осуществлять такие функции в отношении самого руководителя, выступающего в качестве работника.

На практике довольно проблематично соблюсти ст. 200 ТК и осуществить процедуру применения дисциплинарного взыскания в течение одного месяца со дня обнаружения проступка.

Закон Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» [10] в ст. 48 предусматривает возможность проведения внеочередного собрания совета директоров, на котором могут быть включены в повестку вопросы применения дисциплинарной ответственности к единоличному исполнительному органу (руководителю, директору). Собрание

должно быть проведено не позднее 40 дней после принятия решения о его проведении. В связи с этим считаем целесообразным изменить срок применения дисциплинарного взыскания с одного до двух месяцев. На основании вышеизложенного считаем необходимым дополнить ТК статьей 256² «Сроки применения дисциплинарных взысканий к руководителю» следующего содержания: *«Дисциплинарное взыскание применяется не позднее двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни руководителя или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания руководителя в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах».*

Значимость выявления проблем материальной ответственности сторон трудового договора, и руководителя в частности, подтверждается большим количеством нарушений соответствующих норм трудового законодательства. По данным Федерации профсоюзов Беларуси, профсоюзным юристам и правовым инспекторам довольно часто удается восстанавливать на работе незаконно уволенных людей и возвращать им средства, незаконно удержанные нанимателями. Всего за 2015–2020 годы профсоюзы вернули порядка 20 млн рублей и восстановили на работе 418 человек [11].

Вопрос о допустимости имущественных лишений в результате нарушения норм трудового права законодателями большинства государств решается положительно. Условия наступления материальной ответственности руководителя организации аналогичны условиям, которые предусматривает закон для иных работников. На руководителя организации распространяются общие нормы трудового законодательства о материальной ответственности работника.

Особое условие, установленное в отношении руководителя ст. 256 ТК, состоит в том, что в отношении него предусмотрено положение о полной материальной ответственности за реальный ущерб, причиненный имуществу организации [6]. При заключении контракта с руководителем организации условие о полной материальной ответственности относится к обязательным. В то же время ч. 2 ст. 403 ТК устанавливает случаи ограниченной материальной ответственности (не выше трехкратного среднего месячного заработка) только в определенных случаях. Такая ответственность наступает лишь за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными виновниками, обязанными возместить ущерб. Может показаться, что установление полной материальной ответ-

ственности оставляет руководителя как работника вне сферы охранительной функции трудового права, а ограниченная материальная ответственность наступает чаще всего «... в качестве исключения из общего правила» [12, с. 383]. Стоит отметить, что ст. 402 ТК предусматривает общее правило о полной материальной ответственности для всех работников, а ст. 403 ТК все же является исключением. Руководитель является наемным работником по отношению к нанимателю, и по общим правилам на него тоже распространяется действие ст. 402 ТК. Учитывая положение руководителя в организации, полная материальная ответственность является издержкой того правового статуса, которым он обладает, в связи с чем нормы о его полной материальной ответственности конкретизированы в ст. 256 ТК.

Предусмотренные трудовым законодательством пределы материальной ответственности являются достаточными для возмещения ущерба, причиненного организации противоправными действиями руководителя и иных уполномоченных должностных лиц нанимателя.

Заключение

На основании проведенного анализа представляется необходимым обозначить некоторые выводы, отражающие позицию автора по рассматриваемому вопросу.

Возникновение термина «трудоправовая ответственность» объясняется тем, что ответственность в трудовом праве возникает в области трудовых отношений из-за нарушения прав и неисполнения обязанностей сторонами, а также вследствие нарушения законодательства о труде. Под трудоправовой ответственностью предлагаем понимать взаимную обязанность сторон трудового правоотношения претерпеть неблагоприятные последствия личного, имущественного или организационного характера за совершение трудового правонарушения, которое может выражаться в виде дисциплинарного или имущественного проступка.

Правовым основанием применения юридической ответственности в трудовом праве является трудовое правонарушение, под которым предлагается понимать виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей субъектами трудовых правоотношений. Трудовое правонарушение отличается от других правонарушений субъектами и содержанием.

Руководитель как уполномоченное должностное лицо нанимателя, его представитель, обладает специфическими правами и обязанностями, ко-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

торые влекут повышенную ответственность. Предоставление таких полномочий возможно только при достижении 18 лет, что должно быть четко отражено в законе.

Считаем необходимым дополнить меры дисциплинарного взыскания, которые могут быть применимы к руководителю организации, такой мерой, как предупреждение о неполном несоответствии занимаемой должности.

Особый статус руководителя организации накладывает отпечаток на возможность осуществления процедуры применения взыскания в течение одного месяца со дня обнаружения проступка. В связи с этим считаем целесообразным увели-

чить срок применения дисциплинарного взыскания к руководителю организации до двух месяцев.

Материальная ответственность руководителя перед работником и организацией может быть определена как обязанность возместить имущественный ущерб (полностью или частично), причиненный по его вине нарушением законодательства о труде при его применении. Применение соответствующих правовых норм гарантирует защиту имущественных интересов, которые были нарушены неправомерными действиями виновных лиц в процессе реализации работниками своего права на труд, а также восполнение имущественных потерь, которые возникли при этих нарушениях.

Список цитированных источников

1. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия за 1-е полугодие 2020 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/. – Дата доступа: 10.01.2021.
2. Куренной, А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Дело, 1997. – 364 с.
3. Лушников, А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / А. М. Лушников. – М., 2004. – 39 с.
4. Самощенко, И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин – М. : Юрид. лит., 1971. – 240 с.
5. Трудовое право : учебник / Семенов В. И. [др.]; под ред. В. И. Семенова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
6. 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 18.07.2019 г. № 219-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
7. Стависский, П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – 183 с.
8. О работе органов прокуратуры по надзору за исполнением законодательства о труде [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.prokuratura.gov.by/ru/info/novosti/nadzor-za-ispolneniem-zakonodatelstva-o-trude-i-zanyatostin-aseleniya/o-rabote-organov-prokuratury-po-nadzoru-za-ispolneniem-zakonodatelstva-o-trude/>. – Дата доступа: 10.01.2021.
9. Рогалева, И. Ю. Особенности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей и других должностных лиц / И. Ю. Рогалева // Трудовое право. 2009. – № 4. – С. 16–22.
10. О хозяйственных обществах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 9 дек. 1992 г., № 2020-XII, в ред. 17.07.2017 № 52-3 // Эталон-Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
11. Благодаря профсоюзным юристам трудящиеся смогли вернуть десятки миллионов рублей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1prof.by/news/viii-sezd-federacii-profsojuzov-belarusi/blagodarya-profsojuznym-juristam-trudyashhiesya-smogli-vernuty-desyatki-millionov-rublej/>. – Дата доступа: 10.01.2021.
12. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 488 с.

Summary

Labour law has a regulatory and protective function. The most important manifestation of these functions is the establishment of mutual rights and obligations of the parties to an employment relationship, for failure to fulfill which comes legal responsibility. The article makes an attempt to formulate the concept of labour law responsibility, which will determine the prospects for the further development of legislation on responsibility, taking into account the existing historical experience. Of particular interest is the bringing to disciplinary and material responsibility of the head of the organization in connection with the peculiarities of his labour law status.

Keywords: head of organization, labour relations, disciplinary and material responsibility, workers' rights.

Статья поступила в редакцию 10.01.2021

И. В. Шоломицкая, аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин УО «Белорусский государственный экономический университет»

УДК 349.22

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Аннотация

Развитие цифровой экономики и угрозы мировой пандемии свидетельствуют о дальнейшем развитии и повсеместном внедрении нетипичных форм занятости. Дистанционный труд вызывает все более активный интерес как со стороны работников, так и среди законодателей ряда стран. В статье исследуются особенности правового регулирования телеработы в Италии и Великобритании в части возможности перевода работника на дистанционную форму занятости по его требованию. Анализируется соотношение понятий телеработы и дистанционной работы. Разработаны предложения по изменению законодательства о труде Республики Беларусь.

Ключевые слова: дистанционная занятость, защита прав работников, самозащита, телеработа, удаленная занятость.

Введение

В настоящее время весь мир находится в условиях неопределенности ввиду непредсказуемости развития заболеваемости COVID-19, патогенез которого до конца не изучен, а сроки окончания пандемии не известны.

В Республике Беларусь в 2020 году во время первой волны пандемии COVID-19 не вводились официальные карантинные меры, хотя частными организациями предпринимались некоторые попытки перевода своих работников на дистанционную занятость. Однако, несмотря на возрастающую роль дистанционной занятости в мировой практике, назвать данную форму организации труда распространенной в Беларуси до сих пор нельзя. В то же время существующая эпидемиологическая обстановка способствует рассмотрению дистанционной формы занятости как основного вида занятости в период пандемии.

Следует отметить, что само становление феномена дистанционной занятости относится к сравнительно новым экономическим явлениям, а его понятие – к новым правовым категориям. В научной литературе вопросами дистанционной занятости еще до ее законодательного закрепления занимались Е. А. Браун, Ю. В. Васильева, В. Л. Иноземцев, А. М. Куренной, Н. Л. Лютов и многие другие ученые.

Поскольку на территории Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) дистанционная форма занятости на сегодня получила правовое

закрепление сравнительно недавно и только в законодательствах Республики Казахстан, Российской Федерации и Республики Беларусь, то осмысление передового зарубежного опыта (в том числе Великобритании и стран Европейского союза) представляет большую ценность с точки зрения возможного его учета при совершенствовании национального законодательства о труде.

Основная часть

Дистанционная работа получила закрепление в законодательстве Республики Беларусь в 2020 году еще до наступления пандемии (в отличие от соседней Украины), однако национальное правовое регулирование значительно отстает от государств – членов Европейского союза, где Европейское рамочное соглашение о телеработе было заключено между Европейской комиссией и Европейским объединением профсоюзов и работодателей еще в 2002 году. Его целями являлись оценка текущего состояния телеработы в странах ЕС, изучение вопросов занятости и условий труда для телеработников, формирование единой политики в данной области не только со стороны непосредственных участников социального партнерства, но и правительств государств-членов.

Европейское рамочное соглашение определяет телеработу как одну из форм организации и/или выполнения на постоянной основе работы с использованием информационных технологий

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

в рамках трудовых правоотношений и вне помещений работодателя на регулярной основе [1].

Имплементация государствами рассматриваемого рамочного соглашения носила уникальный характер в связи с тем, что впервые в истории европейского трудового права ей не должно было предшествовать принятие соответствующей директивы. Предлагалось напрямую имплементировать положения Европейского рамочного соглашения о телеработе в соответствии с присущей для каждой стран спецификой правового регулирования трудовых отношений и характерной для них практикой управления человеческими ресурсами. Имплементация соглашения проводилась тремя различными способами: включением его положений в акты, носящие рекомендательный характер (Финляндия, Ирландия, Нидерланды, Швеция, Латвия, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), добавлением положений рамочного соглашения в коллективные соглашения национального и межотраслевого уровня (Австрия, Бельгия, Дания, Греция, Германия, Италия, Испания, Люксембург, Франция) либо внесением изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство (Чехия, Венгрия, Португалия, Польша, Словения, Словакия). Закрепление положений рамочного соглашения о телеработе на уровне законов, на наш взгляд, можно объяснить для ранее относившихся к социалистическому лагерю стран недостаточно высоким уровнем развития коллективно-договорного регулирования [2, с. 124–125].

Сам термин «телеработа», обозначающий удаленную работу с использованием современных информационно-коммуникационных технологий, достаточно плотно вошел в научный лексикон и законодательные акты многих стран мира, где был в последующем адаптирован в соответствии с национальными особенностями языка. Что касается российской науки, то одним из первых к договорам о труде телеработников обратился И. Я. Киселев, о телеработе (или сходных понятиях) писали А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Л. Лютов и многие другие ученые. Белорусский ученый К. Л. Томашевский для определения данного феномена ввел понятие «компьютерное надомничество» [3].

По нашему мнению, можно согласиться с утверждением Н. К. Алимовой о том, что сам термин «телеработа» не является достаточно удачным для использования в русском языке, поскольку

корень «теле», в языках европейских государств обозначающий слово «удаленный», в русском языке скорее ассоциируется с телевидением или телепередачами. Соответственно, телеработа также в первую очередь ассоциируется с работой в сфере телевидения. В то же время полностью приравнять телеработу к удаленной работе нельзя, поскольку сама работа вне места нахождения нанимателя отличается огромным разнообразием [4, с. 110–111].

В настоящее время в белорусском и российском трудовом законодательстве для обозначения нетипичных трудовых отношений, осуществляемых вне места нахождения нанимателя с использованием информационно-коммуникационных технологий, наиболее часто употребляется термин «дистанционная работа», законодательно закрепленный как в ст. 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь [5] (далее – ТК), так и в ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, дополненной Федеральным законом Российской Федерации от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ указанием «(удаленная)» [6].

Ввиду отсутствия в Республике Беларусь официальных карантинных мер во время второй волны пандемии, а также частой практической невозможности обеспечения нанимателями мер, предотвращающих распространение коронавирусной инфекции, выполнение работником своих трудовых обязанностей в подобных условиях создает повышенный риск заражения вирусом COVID-19, который опасен не только для жизни и здоровья самих работников, но и членов их семей.

В трудовом праве обычно выделяется две основные формы защиты работниками своих прав: юрисдикционная и неюрисдикционная. К юрисдикционной форме защиты трудовых прав граждан, полагаем, можно отнести судебную, административную и общественную защиту. Являясь универсальной для всех отраслей права, судебная защита позволяет работнику или нанимателю путем обращения в суд восстановить свое нарушенное или признать оспариваемое право. Правовой основой административной защиты являются отсылочные нормы гл. 39 ТК о государственном надзоре за соблюдением законодательства о труде, предусматривающие защиту прав и законных интересов работников органами, наделенными специальными властными полномочиями. Общественная защита трудовых прав и законных интересов работников осуществляется профессиональными союзами.

К неюрисдикционной форме защиты относятся: деятельность органов примирения, посредничества и арбитража (возможность их создания закреплена в ст. 251 ТК, но пока они реально не функционируют), третейское разбирательство (нормы о третейских судах в самом ТК отсутствуют, однако закреплены в Законе Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 301-З «О третейских судах»), нотариальная защита нарушенных прав, медиация, самозащита работниками своих трудовых прав и интересов и другие способы.

На наш взгляд, можно согласиться с мнением В. П. Скобелева о том, что в действующей редакции ТК законодателем упущено все многообразие существующих к настоящему моменту механизмов (форм, способов) защиты прав (интересов) в сфере наемного труда, причем как реально функционирующих, так и потенциальных. Отсутствие правового регулирования в ТК такого способа защиты прав, как самозащита, не только сдерживает развитие отрасли трудового права по сравнению с другими материальными отраслями (уголовным, гражданским, семейным), где данный способ защиты закреплен, но и нарушает принцип равенства сторон трудового правоотношения, поскольку наниматель обладает большими возможностями для самозащиты своих прав (например, в соответствии со ст. 107 ТК он вправе произвести удержания из заработной платы работника) [7, с. 43–44].

С принятием Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З из ТК с 28 января 2020 года исключена ст. 222, которая прямо предусматривала право работника на отказ от выполнения порученной ему работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

В сложившихся эпидемиологических условиях дистанционная занятость представляется весьма эффективным инструментом, одновременно направленным на защиту законного права работников на труд (без необходимости останавливать деятельность организации на период пандемии) и на обеспечение работникам защиты их прав на безопасные условия труда в ситуации, когда наниматель имеет все технические условия для осуществления удаленной работы, но не желает применять ее, чтобы не потерять контроль над работником.

Необходимо отметить, что дистанционная занятость имеет ряд преимуществ и для нанимателей. Несмотря на отсутствие возможности постоянного зрительного контроля за деятельностью работника, у нанимателя по-прежнему сохраняется возможность контролировать результаты выполняемой работы. Давно очевидно, что само присутствие на рабочем месте вовсе не тождественно эффективному использованию рабочником рабочего времени. Кроме того, введение дистанционной формы занятости способно сократить издержки нанимателя на аренду и организацию рабочего пространства. Немаловажным преимуществом для нанимателя является лояльность работника и его заинтересованность в сохранении своего рабочего места, которая напрямую зависит от комфортных условий труда, а также уменьшение количества пропусков работы по семейно-бытовым причинам. Основные недостатки дистанционной занятости для нанимателя – вопросы организации рабочего пространства и несовершенства технической базы, а также информационно-коммуникационных средств.

Дистанционная занятость интересна для национальной экономики в целом, поскольку ее распространение приведет к увеличению биржи труда, включив в экономически активное население людей, обладающих заниженной трудовой конкурентоспособностью.

Кроме того, в сложившейся непростой эпидемиологической ситуации требование работника о переводе его на дистанционную форму занятости при наличии для этого технической возможности выступает своеобразным, не урегулированным в ТК, способом защиты работниками своих прав на безопасные условия труда.

Как отмечалось выше, ТК не содержит такого способа защиты трудовых прав, как самозащита. Положения главы 25¹ ТК, регулирующие труд дистанционных работников, также не включают указания на право работников инициировать перевод трудовых отношений в дистанционную форму организации труда, а также корреспондирующей ему обязанности нанимателя по удовлетворению данной инициативы.

В связи с этим интересен опыт Великобритании и Италии, в которых на законодательном уровне еще до пандемии была закреплена прямая обязанность нанимателей переводить работников при наличии уважительных причин на дистанционный режим работы.

Рассматривая особенности регулирования дистанционной занятости в Италии, необходимо от-

метить, что первый закон, регулирующий интернет-занятость в государственных структурах, был принят еще в 1998 году. Его целью были рационализация организации работы, а также уменьшение государственных расходов за счет более гибкого использования человеческих ресурсов [8].

В последующем были приняты дополнительные акты и стандарты (Закон № 2305 (03/04/1997) – Стандарты для поощрения и стимула телеработы; Закон № 3123 (10/03/1998) – Стандарты для регулирования, защиты и развития телеработы; Закон № 3189 (XX/XX/1998) Приложение – Стандарты удаленной работы и ее развитие; Закон № 3489 (30/07/1998) – Стандарты для развития телеработы), определяющие основные характеристики интернет-занятости в Италии, которые 21 января 2001 года были объединены в единый законодательный акт [9].

Зародившись в секторе государственного управления, дистанционная форма занятости в Италии имеет относительно долгую историю правового регулирования, а дистанционные работники обеспечены полноценной и эффективной нормативно-правовой базой. Данная форма занятости до начала пандемии COVID-19 не была широко распространена, однако законодательство содержало указание, что приоритет при переводе работников на занятость в сети Интернет будет отдаваться: работникам с ограниченными возможностями; тем, кто должен быть дома, чтобы ухаживать за членами своей семьи; тем, кто живет на достаточно большом расстоянии от места работы [10].

При решении вопроса о правовом регулировании дистанционной занятости Великобритания выбрала свой путь внедрения положений Европейского рамочного соглашения о телеработе, реализованный путем принятия собственного документа – Руководства о телеработе (Интернет-занятости), которое было опубликовано Департаментом по торговле и промышленности в 2003 году. В него были включены переработанные и дополненные с учетом норм национального трудового права положения Европейского рамочного соглашения, что в результате позволило совместить как общеевропейские положения, так и национальные нормы, включая особенности налоговых отчислений.

Формирование национального законодательства о регулировании интернет-занятости в Великобритании имело свои особенности. Оно происходило в условиях трехсторонних переговоров представителей государства, профсоюзов и работодателей [11, с. 54].

Телеработник в Великобритании имеет такой же правовой статус, что и офисный работник. В случае, когда наниматель предлагает дистанционную занятость, кандидат может либо принять это предложение, либо отказаться от него. Отказ принять предложение о переводе на дистанционную работу не является причиной прекращения трудового договора. При этом решение о переводе на телеработу является обратимым в случаях, предусмотренных в индивидуальных и коллективных соглашениях.

Таким образом, нельзя принудить работника к дистанционной занятости, если это не предусмотрено в договоре. При этом в случае, когда работник изъявляет желание заниматься телеработой, работодатель со своей стороны также может принять либо отклонить эту просьбу. Перевод на телеработу никак не влияет на правовое положение работника [12, с. 6–7].

На наш взгляд, интересен тот факт, что уже с 6 апреля 2003 года работающие родители в Соединенном Королевстве в связи с необходимостью ухода за ребенком до шести лет или ребенком-инвалидом имеют право требовать от работодателя изменения условий их работы, при этом предложенные меры могут включать переход на интернет-занятость. При этом нанимателю вменяется в обязанность предоставлять такую работу, а право отказа на подобные запросы работников определено лишь в отношении тех видов деятельности, где для организации интернет-занятости отсутствуют необходимые условия [13].

Заключение

Таким образом, в сложившихся эпидемиологических условиях переход на дистанционную занятость – наиболее эффективный неюрисдикционный способ защиты работниками своих трудовых прав (права на труд как возможности продолжать трудовую деятельность в период пандемии), обеспечивающий работникам защиту их прав на безопасные условия труда. Возможность использования работником права на переход на дистанционную форму занятости в качестве меры защиты позволит оперативно реагировать на допускаемые со стороны нанимателя нарушения наиболее существенных прав (интересов), связанных с обеспечением безопасных и здоровых условий труда.

С учетом анализа зарубежного опыта правового регулирования дистанционной занятости, где она является хоть и не абсолютным, но уже правом работника, представляется возможным внести

в ст. 307¹ ТК дополнения, обязывающие нанимателей по требованию работника и при наличии уважительных обстоятельств (совместное проживание с пожилыми родственниками, необходимость осуществления за ними ухода и т. д.) в случае наличия технической возможности устанавливать для таких работников дистанционную форму занятости.

Внесение данных изменений, на наш взгляд, будет способствовать преобразованию рынка труда, обеспечению мобильности рабочей силы, распространению дистанционной работы, что напрямую соответствует Основным направлениям реализации цифровой повестки ЕАЭС до 2025 года.

Список цитированных источников

1. Implementation of the European Framework Agreement on Telework: Report by The European Social Partners? Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006, September 2006 [Electronic resource]. – Mode of access: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf. – Date of access: 01.10.2020.
2. Радевич, Е. Р. Имплементация рамочного соглашения о телеработе в странах Евросоюза / Е. Р. Радевич // Правовые проблемы укрепления российской государственности : сб. ст. / Том. гос. ун-т ; под ред. В. М. Лебедева. – Томск, 2013. – С. 124–126.
3. Томашевский, К. Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. / К.Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 32–35.
4. Алимова, Н. К. Развитие нетипичных видов занятости для устойчивого инновационного развития страны [Электронный ресурс] / Н. К. Алимова // Междунар. электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика. – 2011. – № 2. – С. 107–114. – Режим доступа: <http://www.yrazvitie.ru/wp-content/uploads/2011/12/8-Alimova.pdf>. – Дата доступа: 11.11.2020.
5. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
6. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях : Федер. закон Рос. Федерации, 8 дек. 2020 г., № 407-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
7. Скобелев, В. П. О современных проблемах регулирования механизмов защиты трудовых прав / В. П. Скобелев // Трудовое и социальное право. – 2020. – № 2. – С. 41–45.
8. Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>. – Date of access: 01.11.2020.
9. Хусяинов, Т. М. Регулирование Интернет-занятости в законодательстве Италии: влияние национального и наднационального права [Электронный ресурс] / Т. М. Хусяинов // Междунар. право. – 2016. – № 1. – Режим доступа: https://e-notabene.ru/wl/article_16321.html. – Дата доступа: 09.11.2020.
10. Agreement signed on telework in the public administration [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/08/feature/it9908344f.htm>. – Date of access: 01.11.2020.
11. Хусяинов, Т. М. Правовое регулирование интернет-занятости в Великобритании: основные этапы формирования национального законодательства / Т. М. Хусяинов // Финансовое право и управление. – 2017. – № 1. – С. 49–56.
12. Лиджиева, Г. Правовое регулирование дистанционного труда в Великобритании / Г. Лиджиева // Сравнительное трудовое право. – 2011. – №5. – С. 1–8.
13. New rules on flexible working come into force [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2003/new-rules-on-flexible-working-come-into-force>. – Date of access: 04.01.2021.

Summary

The development of the digital economy and the threat of a global pandemic, indicate the further development and widespread introduction of atypical forms of employment. Remote work is attracting more and more active interest from both workers and legislators in a number of countries. The article examines the features of the legal regulation of telework in Italy and the UK in terms of the possibility of transferring worker to a remote form of employment at the request of the employee. The correlation between the concepts of telework and remote work is analyzed. Proposals have been developed the current labour legislation of the Republic of Belarus.

Keywords: distance employment, protection of workers' rights, self-protection, telework, remote employment.

Статья поступила в редакцию 15.11.2020

Ф. А. Асланова, докторант кафедры трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета

УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аннотация

В статье исследуются вопросы, связанные с государственным регулированием трудовых отношений, подчеркивается важность правотворческой деятельности как главного инструмента усовершенствования правового регулирования трудовых отношений. Несмотря на то что в современных условиях развития общества все больший акцент делается на децентрализованном методе правового регулирования, это несколько не снижает роли централизованного регулирования. В статье проанализировано состояние трудового законодательства Азербайджанской Республики на современном этапе и сделаны предложения по поводу его усовершенствования.

Ключевые слова: метод правового регулирования, трудовые отношения, государственное регулирование, законодательная деятельность, эффективное регулирование, трудовое законодательство, Азербайджанская Республика.

Введение

Развитие общества влечет за собой изменение роли самого права. В настоящее время основное призвание права – это обеспечение защиты индивидуальных прав при сохранении социального мира в обществе.

В юридической науке современного периода человеческий фактор, а также мотив, побуждающий человека на совершение определенного поведения, являются центральными проблемами исследования. Это предопределяет и гуманное отношение работодателя к работнику, способность рассматривать последнего не как обычную рабочую силу, а как личность, понимать причины его поступков.

Становление рыночной экономики требует разработки наиболее эффективных средств, способов и приемов регулирования общественных отношений в сфере труда. Достижение баланса интересов работников и работодателей, несомненно, влияет на уровень социального мира в обществе, вызывает необходимость выработки современных методов, способных более эффективно урегулировать трудовые отношения между работниками и работодателями. Целью проводимых в Азербайджанской Республике реформ в сфере регулирования трудовых отношений является усиление защиты трудовых прав работников и законных интересов работодателей, урегулиро-

вание трудовых отношений с использованием наиболее усовершенствованных, отвечающих требованиям времени методов. Миссия государства не исчерпывается одним только созданием рабочих мест. Необходимым является должное правовое регулирование складывающихся трудовых отношений с применением современных способов и приемов. Проводимые реформы коснулись как законодательства, так и организации деятельности нормотворческих органов, перераспределения полномочий между ними. Азербайджанская Республика привержена международным обязательствам в сфере защиты прав человека, в том числе трудовых прав, является членом различных международных организаций, поддерживает их деятельность в данном направлении.

Основная часть

Трудовое законодательство не может стоять на месте. Правовые нормы должны соответствовать объективным условиям жизни, учитывать особенности развития общества и быть приведены в соответствие с международно-правовыми обязательствами.

Противоречие интересов сторон трудовых отношений заложено в самой природе трудового отношения, в «его генетическом коде» [1, с. 6]. Устранить полностью это противоречие невозможно, однако преодолеть разногласия возможно

посредством усовершенствования законодательной базы и расширения социального партнерства.

Развитие трудового законодательства является одним из важнейших шагов на пути эффективного регулирования трудовых отношений. Для создания прочной законодательной базы необходимо в первую очередь устранение всех дефектов (в том числе коллизий), восполнение пробелов, приведение нормативного материала в соответствие с правилами юридической техники. Усовершенствованная законодательная база должна учитывать происходящие изменения в обществе и в мире. Это означает, что мировой опыт и его внедрение в практику страны играет огромную роль. Однако внедрение международной практики и международных норм должно проводиться с учетом особенностей соответствующего общества.

При этом следует учитывать происходящие общественные изменения, в связи с чем возникает необходимость регулирования новых возникающих отношений.

Ряд важнейших вопросов переданы на усмотрение сторон и регламентируются посредством заключения коллективных договоров. Ввиду слабого развития института коллективного договора, заключение которого носит чисто формальный характер либо он вообще не заключается, ряд важнейших вопросов остается вне правового регулирования, что порождает в дальнейшем нарушение прав и интересов сторон и возникновение трудовых споров.

Сочетание гибкости и жесткости, умение соблюдать оптимальный баланс между ними – важнейшая задача государства. Национальная система трудового законодательства должна сочетать в себе гибкость и жесткость правового регулирования. Гибкость необходима для обеспечения экономической эффективности, а жесткость – для защиты прав работников.

Правовая система США является примером гибкой национальной системы трудового законодательства. Обе стороны трудовых отношений свободны не только в части определения условий трудового договора, но и при расторжении трудового договора безо всяких оснований и компенсаций [2].

В последние годы в Западной Европе проводится политика *flexicurity*, которая направлена на сочетание гибкости и стабильности в правовом регулировании труда [3, с. 61].

При разработке национальной политики центральное место отведено достойному труду, который играет ключевую роль в обеспечении социальной справедливости. Об этом говорится в Программе достойного труда, принятой на 87-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда (далее – МОТ) в 1999 году. Важными направлениями деятельности политики государства должны быть обеспечение трудовых и социальных прав работников, защита прав и интересов сторон трудовых отношений, развитие социального диалога и социального партнерства.

Идеи, заложенные в Программе достойного труда МОТ, получили дальнейшее развитие в Концепции «Качество труда и занятости в Европе», принятой странами Европейского союза в 2007 году.

Как уже отмечалось, внедрение международной практики в национальную систему представляется чрезвычайно важным для обеспечения эффективного правового регулирования трудовых отношений.

Попытаемся проанализировать Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (далее – ТК АР) [4] и сформулируем несколько концептуальных предложений по совершенствованию его норм.

Легальное определение трудового отношения

Во избежание правовой неопределенности в части одного из ключевых понятий отрасли трудового права предлагаем закрепить легальное определение понятия «трудовые отношения» на законодательном уровне. Легальное определение трудовых отношений не получило законодательного закрепления в Азербайджане. ТК АР в ч. 1 ст. 2 определяет круг правовых отношений, регулируемых ТК АР, следующим образом: «Трудовой кодекс Азербайджанской Республики регулирует трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями, а также производные от них иные отношения между ними и соответствующими органами государственной власти, юридическими лицами» [3]. Как видим, круг иных правовых отношений, производных от трудовых, также не был отражен в законодательстве.

Легальное определение трудовых правоотношений, равно как трудовых отношений, не нашло законодательного закрепления ни в ТК АР, ни

в трудовых кодексах большинства стран – участниц Содружества Независимых Государств (далее – СНГ). Редкие исключения составляют трудовые кодексы России и Казахстана. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России) дается более широкое определение понятия «трудовые отношения». Согласно ст. 15 ТК России, «трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [5].

Считаем целесообразным включить в ст. 3 ТК АР, в которой раскрываются понятия основных используемых терминов, отдельный пункт с легальным определением категории «трудовые отношения» следующего содержания: *«Трудовые отношения – это отношения, возникающие и существующие между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного в порядке, установленном настоящим Кодексом, по поводу реализации прав и выполнения обязанностей, предусмотренных в данном трудовом договоре»*. Включение данного легального определения в ТК АР является необходимым с точки зрения обеспечения их правильного регулирования. Это позволит избежать конфликтных ситуаций на практике, способствуя разграничению правового регулирования труда на основе трудовых и гражданско-правовых договоров. Данное положение преследует цель защитить законные интересы как работника, так и работодателя. На практике встречаются случаи злоупотребления работодателями своим положением и допущения грубых нарушений трудовых прав работников. Вместо трудового договора работодатели заключают гражданско-правовые договоры о труде, что лишает работников тех прав и гарантий, которыми они могли бы обладать по трудовому договору. Такое законодательное закрепление может спо-

способствовать выявлению скрытых трудовых отношений.

Урегулирование в ТК АР дистанционного труда

Развитие информационного общества обуславливает развитие дистанционных трудовых отношений в международной практике, которые не получили законодательного закрепления в Азербайджанской Республике. В настоящее время внедрение в практику нашей страны дистанционного труда, являющегося одной из форм нетипичной занятости, было бы вполне обоснованным.

Дистанционный труд преследует ряд важных экологических, экономических и социальных целей.

Во-первых, дистанционный труд позволит решить проблемы с транспортом. Решение этих проблем приведет к правильному построению транспортной политики (закупка транспортного средства, экономия средств на энергию и т. д.), что позволит устранить некоторые экономические проблемы. Устранение пробок на дорогах будет способствовать снижению уровня стресса среди населения и уровня автокатастроф, которые возросли в последнее время. Уменьшение количества транспортных средств позволит также решить экологические проблемы благодаря снижению количества выбросов в атмосферу.

Во-вторых, это будет выгодно работодателю, так как позволит сэкономить на организации рабочего места.

В-третьих, это повысит продуктивность работника, так как он сэкономит время, которое тратит на дорогу до рабочего места, а также позволит избежать денежных затрат. Кроме того, работник за время, которое раньше он тратил на дорогу, будет способен выполнить определенное количество работы, это повысит производительность труда, что соответствует интересам работодателя. Помимо этого дистанционный труд наиболее соответствует интересам инвалидов, лиц, перемещение которых представляется сложным в силу разных причин, например женщин, воспитывающих детей, или лиц, осуществляющих уход за больным. Известно, что в некоторых случаях работнику не с кем оставить ребенка, и он вынужденно отправляется в социальный отпуск. Иногда в период временной нетрудоспособности работник может быть способен выполнять трудовую функ-

цию. Особенно в настоящее время в условиях пандемии коронавирусной инфекции данный вопрос приобретает все большую актуальность.

В-четвертых, дистанционный труд предотвратит поток населения из сел и деревень в города, в частности в столицу. Он позволит, находясь в отдаленном селе, вступить в трудовые отношения с работодателем в городе.

В-пятых, дистанционный труд создаст возможность состоять в трудовых отношениях с работодателем, находящимся на территории другого государства.

Несмотря на вышперечисленные преимущества дистанционного труда, он не лишен недостатков. Однако полагаем, что предоставление возможности вступить в дистанционные трудовые отношения является важным шагом вперед. Кроме того, в практике многих стран Европы уже на протяжении многих лет применяется дистанционный труд, а в последнее десятилетие он был также урегулирован в Казахстане (с 2012 года), России (с 2013 года) и Беларуси (с 2020 года).

С этой целью представляется необходимым законодательно закрепить правовые основы регулирования дистанционного труда.

Дистанционный труд урегулирован в ТК России. В 2013 году российский законодатель закрепил правовые основы организации дистанционного труда, хотя и до сих пор имеются неразрешенные пробелы при регулировании данного вопроса, такие как режим рабочего времени дистанционных работников или порядок прекращения дистанционного трудового договора. Частично данные пробелы были восполнены Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ, вступившим в силу с 01.01.2021. Тем не менее российское правительство перешло на данный этап развития трудовых отношений, что не помешало бы внедрить и в практику Азербайджанской Республики. Глава 49.1 ТК России посвящена особенностям регулирования труда дистанционных работников.

Предлагаем также включить в ТК АР отдельную главу «Правовое регулирование дистанционного труда», посвященную правовому регулированию этой нетипичной формы занятости в составе раздела III ТК АР «Трудовой договор». В данную главу войдут понятия дистанционного труда, порядок заключения трудового договора при дистанционных трудовых отношениях, особенности регулирования дистанционных трудовых отношений.

В ТК России имеется отдельная глава 49, посвященная регулированию специфики труда надомников. Для сравнения: в Азербайджане всего одна норма, регулирующая труд надомников, содержится в ч. 2 ст. 4 ТК АР. Как видно из данных статей, дистанционный труд отличается от труда надомников. Дистанционный труд в большей степени связан с интеллектуальной деятельностью с использованием информационно-телекоммуникационных технологий. Например, юрист компании может составлять контракт вне офиса работодателя. Под дистанционным трудом понимается выполнение работником работы на расстоянии, вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства.

Безусловно, внедрение дистанционного труда тоже может столкнуться с рядом проблем. Например, слабое развитие информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, сети Интернет будет снижать эффективность дистанционного труда. Для успешного внедрения в практику любого государства дистанционного труда следует расширить возможности сети Интернет.

Возможности сети Интернет позволяют обеспечить визуальное общение между удаленным работником и работодателем. Дистанционный труд является наиболее подходящим при регулировании труда иностранцев, инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Два признака дистанционного труда выделила А. Т. Мамедова. Во-первых, это нахождение работника вне места нахождения работодателя, территориальная удаленность. Во-вторых, использование средств электронной связи для взаимодействия сторон трудового правоотношения. Все действия сторон трудового правоотношения осуществляются в электронной форме либо почтой [3, с.74].

Сформулируем ряд норм, предлагаемых для включения в главу ТК АР «Правовое регулирование дистанционного труда».

«1. Под дистанционным трудом понимается выполнение работником трудовой функции, определенной трудовым договором, на расстоянии, вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, посредством использования средств электронной связи для взаимодействия сторон трудовых отношений.»

2. В случае необходимости появления работника в месте нахождения работодателя, его филиала, представительства по требованию работодателя либо по желанию самого работ-

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

ника работник должен (может) появляться в месте нахождения работодателя, его филиала, представительства.

3. Дистанционный труд реализуется путем заключения трудового договора работника с работодателем с отметкой о выполнении трудовой функции в порядке дистанционного труда либо путем последующего внесения соответствующих изменений и дополнений в существующий трудовой договор.

4. Дистанционный работник – это работник, заключивший с работодателем трудовой договор о выполнении трудовой функции в порядке дистанционного труда.

5. На дистанционных работников распространяются положения настоящего Кодекса, в том числе положения о прекращении трудового договора, за исключением п. а ст. 72 данного Кодекса (прекращение трудового договора в случаях грубого нарушения работником трудовых обязательств). На основе п. d ст. 75 трудовыми договорами дистанционных работников могут быть определены иные основания прекращения трудового договора с учетом особенностей выполнения трудовой функции в порядке дистанционного труда.

6. Все необходимые документы, их копии, трудовые договоры направляются одной стороной другой в форме электронного документа либо почтой. Порядок предоставления документов согласуется сторонами в трудовом договоре.

7. Для заключения трудового договора дистанционный работник может появляться в месте нахождения работодателя, его филиала, представительства. После заключения трудового договора один экземпляр трудового договора должен быть направлен работодателем дистанционному работнику почтой.

8. Вопросы рабочего времени и времени отдыха определяются в трудовом договоре на основе взаимного согласия сторон с учетом требований ТК АР о пределах наибольшей и наименьшей продолжительности рабочего времени и времени отдыха».

Защита персональных данных работников

По мере развития общественных отношений правовому регулированию подлежат новые явления, например информатизация. В ТК России предусмотрена отдельная глава под названием

«Защита персональных данных работника». Согласно п. d ст. 10 ТК АР, одной из основных обязанностей работника является неразглашение коммерческой тайны работодателя. Часто на предприятиях заключают отдельные договоры с работниками о неразглашении коммерческой тайны работодателя.

В период существования в информационном обществе очень важно закрепить на законодательном уровне также обязанность работодателя о неразглашении персональных данных работника. Неразглашение персональных данных работников должно обеспечиваться противоположной стороной не только на период существования трудовых отношений, но и после их прекращения.

Для этого вначале надо определить, что понимается под персональными данными работников. Согласно Закону Азербайджанской Республики от 11.05.2010 № 998-IIIQ «О персональных данных», персональные данные – это любая информация, позволяющая прямо или косвенно определить лицо. В качестве персональных данных работника можно рассмотреть информацию, необходимую для работодателя в связи с трудовыми отношениями. При вступлении в трудовые отношения в порядке кадрового делопроизводства ведется сбор информации о работнике. Для сбора одних сведений достаточно предъявить необходимые документы, например документ об образовании, однако для некоторых сведений требуется информация самого работника, в частности о семейном положении. Однако в некоторых случаях работник может отказать в выдаче данной информации и обосновать это тем, что вопросы не относятся к его трудовой деятельности и профессиональным навыкам. Тем не менее сбор персональных данных работника представляется важным для работодателя. На основе этих сведений составляется база данных, где содержатся сведения о каждом работнике, в том числе о тех, с кем трудовой договор был прекращен.

С другой стороны, работодатель обязан обеспечить сохранение полученных персональных данных работника надлежащим образом и не передавать их третьим лицам.

Так, п. э ст. 195 ТК АР предусматривает материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с невозможностью устройства на работу из-за распространения любым способом работодателем после расторжения трудового договора несоответству-

ющих действительности сведений о низком уровне личных и профессиональных качеств.

Тем не менее на практике встречаются случаи, когда новому работодателю необходимо получить определенную информацию о работнике перед тем как заключить с ним трудовой договор. Немало случаев, когда работодатель запрашивает информацию о своем новом работнике у его предыдущего работодателя. Однако такой запрос должен осуществляться по согласованию с работником и включать вопросы, относящиеся лишь к его профессиональным особенностям и деловым качествам. Выдача персональных данных работника третьим лицам без его согласия должна допускаться лишь в исключительных случаях, таких как запрос правоохранительных органов при наличии законных оснований. В остальных случаях предоставление сведений о профессиональных навыках и деловых качествах работника должно осуществляться на основе его согласия.

Таким образом, в целях обеспечения защиты персональных данных работников следует включить в ТК АР обязанность работодателя обеспечить надлежащее хранение персональных данных работников в период действия трудового договора, а также после его расторжения; обязанность не разглашать персональные данные работника третьим лицам без согласия работника за исключе-

нием случаев их официального запроса правоохранительными органами и иных случаев с целью пресечения угрозы жизни и здоровью работника; право работодателя на сбор персональных данных работника у него самого или у других лиц на основе его согласия.

Заключение

С целью обеспечения эффективности правового регулирования трудовых отношений необходимо усовершенствование трудового законодательства Азербайджанской Республики путем устранения противоречий, декларативности и несогласованности ряда статей, восполнения пробелов, согласования норм ТК АР и норм иных нормативных правовых актов, устранения противоречий между ними, а также обеспечения механизмов прямого действия норм трудового законодательства.

С учетом складывающейся правоприменительной практики, объективных жизненных потребностей представляется важным внесение ряда изменений и дополнений в ТК АР в части легального определения трудового отношения, закрепления отдельной главы, регулирующей особенности дистанционного труда, а также специфики защиты персональных данных работников.

Список цитированных источников

1. Трудовое право России : учебник для вузов / Отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : ИНФРА-М-Норма, 1998. – 480 с.
2. Finkin, M. Clyde Summers: Disturber of the legal order / M. Finkin // Comparative Labor Law and Policy Journal. – 2011. – Vol.32. – №3. – 497–500 p.
3. Мамедова, А. Т. Договорное регулирование как вид правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений : дис. ... д-ра философии (PhD) / А. Т. Мамедова. – Астана, 2013. – 197 с.
4. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики : Закон Азербайджанской Республики, 1 февр. 1999 г. № 618-IQ // Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики. – Баку : Ганун, 2020. – 255 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 31 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26. дек. 2001 г. // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2021.

Summary

The article examines issues related to state regulation of labour relations, emphasizes the importance of lawmaking as the main tool for improving the legal regulation of labour relations. Despite the fact that in the modern conditions of the development of society more and more emphasis is placed on the decentralized method of legal regulation, this does not in any way diminish the role of centralized regulation. The article analyzes the state of the labour legislation of the Republic of Azerbaijan at the present stage and makes suggestions for its improvement.

Keywords: method of legal regulation, employment relations, state regulation, legislative activity, effective regulation, labour legislation, the Republic of Azerbaijan.

Статья поступила в редакцию 12.02.2021

Т. Г. Головань, кандидат юридических наук, доцент, докторант кафедры гражданско-правовых дисциплин и трудового права имени профессора А. И. Процевского юридического факультета Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

УДК 349.222

СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В УКРАИНЕ: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы становления социального диалога в Украине в контексте необходимости проведения дальнейших научных исследований для формирования доктрины социального диалога. Оценивая достижения современной науки трудового права в сфере социального диалога, можно констатировать отсутствие комплексных исследований идей социального диалога, предпосылок их возникновения, анализа факторов, способствующих их появлению и развитию, эволюции социального диалога на территории Украины, анализа концепции социального диалога как элемента становления социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социальный диалог, социальное партнерство, идеи социального диалога, эволюция теории социального диалога, институционализация социального диалога, социально-трудовые отношения.

Введение

Сегодня исследование вопросов становления и эффективности социального диалога в Украине весьма актуально. В соответствии с Конституцией Украина – это демократическое, социальное и правовое государство. Особый акцент необходимо сделать на том, что страна является социальным государством. Одно из важнейших направлений государственной политики – обеспечение развития социально-трудовых отношений.

Как отмечает Д. Н. Горелов, «одним из испытанных инструментов урегулирования социально-трудовых отношений, решения широкого круга социально-экономических проблем является социальный диалог – процесс определения и сближения позиций, достижения совместных договоренностей и принятия согласованных решений сторонами, которые представляют интересы работников, работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления» [2]. Однако, к сожалению, «социальный диалог в стране в целом, в его цивилизованной форме находится на начальной стадии развития» [3].

Главной преградой на пути к формированию эффективной системы социального диалога в стране служат исторические и идеологические стереотипы, доставшиеся «в наследство социаль-

ным партнерам от предыдущего режима». Прежде чем социальный диалог достигнет своей цели и станет «основой и предпосылкой принятия каких-либо властных решений на уровне государства в отношении любых экономических и социальных изменений в Украине» [4], необходимо пройти долгий путь анализа существующих ошибок, определения индикаторов и факторов неэффективности, выявления пробелов и разработки путей их устранения, исследования международного опыта, научного обоснования всех элементов социального диалога. С целью ускорения указанных процессов возникает необходимость в активизации научных исследований в данной области, поскольку реализация любых институтов, не имеющих научного основания, обречена на провал.

Основная часть

«Практически по всем важнейшим социальным показателям мирового цивилизационного развития Украина вплотную подошла к опасной черте: основные социальные риски – бедность, имущественная дифференциация населения, отстраненность значительного количества граждан от общественной жизни, ограничение их доступа к образованию, медицине и культуре – достигли масштабов, которые могут представлять реальную

угрозу национальной безопасности государства. В целом анализ эффективности отечественной модели социального диалога в Украине свидетельствует о наличии комплекса проблем, актуальных как для общества, так и для государства» [5]. В нашей стране «социальный диалог на национальном, отраслевом, территориальном, местном и локальном уровнях находится в стадии становления. Сложившаяся за годы независимости Украины правовая и организационная база не обеспечивает желаемого эффекта социального диалога» [5].

Анализируя становление социального диалога в Украине, можно с уверенностью говорить о том, что его внедрение осуществляется методом проб и ошибок. Все институциональные изменения проводятся без анализа предыдущего опыта. Следует согласиться с О. М. Петрое, которая утверждает, что из опыта зарубежных стран можно сделать вывод о существовании определенного пути развития социального диалога – от идеи к социальной институции. «Путем институционализации социального диалога идут все без исключения европейские государства, опыт которых использует Украина. Успешность развития социального диалога в Украине в основном зависит от эффективности государственной политики в этой сфере, развития культуры» [2]. Только при условии детального изучения развития социального диалога от идеи к социальной институции можно выделить определенные закономерности, условия, этапы, с помощью которых можно четко сформировать понимание эффективной системы социального диалога.

В целом возникновение партнерских отношений связывают с социально-экономическими и политическими изменениями, которые происходили в XIX–XX вв. Изменения были связаны с развитием капиталистических отношений и масштабными преобразованиями политических систем. Но первичные идеи социального диалога начали зарождаться намного раньше. Идеи социального диалога проявлялись в различных формах и выражались в постоянном взаимодействии работодателя и работника.

В становлении института социального диалога на территории Украины выделяют несколько исторических этапов.

Первый этап охватывает начало XIX в. – начало XX в. Этот период характеризуется активным развитием аграрных регионов, отсутствием про-

мышленности и промышленного пролетариата, развитием массового кооперативного движения. Именно тогда начали зарождаться первичные идеи социального партнерства, которые проявлялись в виде создания обществ взаимопомощи. Примером такого общества называют Общество взаимной помощи участников печатного дела, которое было создано в городе Львове в 1817 году. Данное общество пыталось обеспечить решение материальных проблем и проблем правовой защиты своих участников. При этом профсоюзное движение было незначительным.

Со временем развитие получили потребительские общества, которые стремительно создавались во многих городах Украины в 1860-х годах. Целью создания таких обществ было предоставление денежной помощи его членам, организация льготного медицинского обслуживания и т. д. Именно такие общества и являются прототипом идеи социального партнерства.

И уже на этой зарождающейся основе в период революции возник один из субъектов социального диалога, который является наиболее активным и заинтересованным – профессиональный союз.

Второй этап охватывает начало XX в. и заканчивается провозглашением независимости Украины в 1991 году. Этот наиболее длительный этап охватил множество исторических событий. Данный период характеризуется появлением предпосылок демократизации социально-трудовых отношений. Именно после Февральской революции 1917 года стали появляться первые попытки урегулирования трудовых конфликтов, возникающих между работодателями и наемными работниками, с помощью органов примирения, таких как комиссариаты труда Временного правительства, третейские суды, профессиональные союзы, отделы труда советов рабочих депутатов.

Существенную роль в этот период сыграли Генеральный секретариат труда, деятельность которого строилась на принципах свободы коалиции, примирения сторон и обеспечения коллективных условий труда, и Департамент взаимоотношений между трудом и капиталом, к полномочиям которого было отнесено разрешение конфликтов, возникающих на предприятиях и в учреждениях. Широкое распространение получили коллективные договоры.

Именно этому периоду присущи стремительное развитие социально-экономических отношений, трансформация социально-трудовых отношений,

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

создание предпосылок возникновения социально-партнерских отношений. Безусловно, всему этому способствовал ряд исторических событий, которые играли роль катализатора. Украина прошла сложный путь от реализации идеи классовой борьбы и установления диктатуры пролетариата до демократизации производственных отношений и развития идей социального партнерства.

Третий этап охватывает период с 1991 года и до настоящего времени. После провозглашения независимости Украины основным вектором ее развития стала интеграция в европейское сообщество. Евроинтеграционные идеи – осознанный и стратегический выбор украинского общества. Именно евроинтеграция является приоритетным направлением в реализации внешней политики Украины. Говоря о необходимости и приоритетности реализации процесса интеграции, необходимо осознавать, что эффективность интеграции зависит от наличия определенных условий, в частности изменений законодательной базы, внедрения стандартов и норм Европейского союза, реализации государственной политики. Украина стоит на пути развития социальных и политических процессов.

Развитие экономики и общества возможны только при условии расширения социальной базы для укрепления демократических институтов и последовательного развития гражданского общества. При этом реальным приоритетом развития государства и экономики должно быть обеспечение достойной жизни граждан. Одним из путей обеспечения данных условий является создание действенной системы социального диалога.

Современный этап развития Украины требует гармонизации интересов государства, работодателей и работников. Необходимо учитывать социальное напряжение в Украине, которое вызвано обсуждением изменений в трудовом законодательстве.

После провозглашения независимости Украины началось активное развитие идеологии социального партнерства, поскольку переход экономики от командно-плановой системы хозяйствования к рыночной приводил к снижению уровня оплаты труда и соответственно к снижению уровня жизни.

Серьезным толчком для обсуждения и дальнейшего налаживания трехстороннего диалога между представителями органов государственной власти, работодателей и работников стали забастовки, протесты и экономический кризис.

Именно в этот период началось активное становление социального партнерства. Задача государства состояла в принятии на себя инициативы урегулирования конфликта, который затрагивал общенациональные интересы и права человека в случае недостижения согласия между субъектами социального партнерства. В результате этого произошло превращение института «коллективный договор» советского трудового права в институт уже современного трудового права «социальное партнерство», который получил законодательное закрепление.

Существенным шагом в развитии социального партнерства в Украине стало создание Национального совета социального партнерства в соответствии с Указом Президента Украины от 08.02.1993 №34/93 «О Национальном совете социального партнерства».

Указом Президента Украины от 27.04.1993 №151/93 было утверждено Положение о Национальном совете социального партнерства, которым был определен его статус и принципы деятельности. Национальный совет социального партнерства был постоянно действующим консультативно-совещательным органом при Президенте Украины и создавался с целью согласованного и эффективного решения проблемных вопросов, которые периодически возникали в социально-трудовой сфере.

В состав Национального совета социального партнерства входили представители Кабинета Министров Украины, объединений предпринимателей, профессиональных союзов. Основными задачами Национального совета социального партнерства было согласование путем трехсторонних консультаций позиций сторон в социально-трудовой сфере с целью обеспечения объединения интересов государства, работодателей и работников предприятий, учреждений и организаций, а также поиск компромиссов между социальными партнерами для предотвращения конфликтов.

В этот период важным шагом стало налаживание социального партнерства в регионах, что привело к развитию отраслей промышленности, сохранению рабочих мест, содействию активной занятости населения, предоставлению адресной социальной помощи.

С целью дальнейшего урегулирования процесса решения коллективных трудовых споров Указом Президента Украины от 17.11.1998 №1258/98 «Об

образовании Национальной службы посредничества и примирения» была создана Национальная служба посредничества и примирения. Данная служба стала постоянно действующим государственным органом, созданным Президентом Украины для содействия урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов). Основные задачи Национальной службы посредничества и примирения: обеспечение взаимодействия сторон социально-трудовых отношений в процессе урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), которые возникли между ними; прогнозирование возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) и содействие своевременному их решению; осуществление посредничества и примирения во время решения коллективных трудовых споров (конфликтов). Данный орган не всегда достаточно эффективно выполнял свои функции, в результате чего Указом Президента Украины от 29.12.2005 №1871/2005 «О развитии социального диалога в Украине» был создан Национальный трехсторонний социально-экономический совет как консультативно-совещательный орган при Президенте Украины. Состоял он из представителей Кабинета Министров Украины, всеукраинских профессиональных союзов и их объединений, всеукраинских объединений организаций работодателей, которые являются субъектами Генерального соглашения.

Следующим важным шагом стало принятие Закона Украины от 23.12.2010 № 2862-IV «О социальном диалоге в Украине» (далее – Закон о социальном диалоге). Как следствие, Указом Президента Украины от 02.04.2011 № 347/2011 «О Национальном трехстороннем социально-экономическом совете» был создан очередной постоянно действующий орган – Национальный трехсторонний социально-экономический совет. Принятие Закона о социальном диалоге, к сожалению, не оправдало ожиданий. Законодатель подошел к регулированию сферы социального диалога формально, что привело к появлению проблем в его практической реализации. Ученые и практики акцентируют внимание на качестве и обоснованности содержания норм данного Закона, ведь он требует существенной доработки. В первую очередь необходимо четкое определение понятийного аппарата, применяемого законодателем. Кроме того, требует пересмотра содержание статьи, ко-

торой закреплён перечень принципов социального диалога. Только при четком нормативно-правовом регулировании социального диалога в Украине он станет действенным инструментом развития социально-трудовых отношений, поможет предупреждать появление и эффективно решать уже существующие проблемы в сфере труда.

Заключение

Современный этап развития Украины требует гармонизации интересов государства, работодателей и работников. Одним из современных и эффективных способов обеспечения достижения равновесия в обществе является социальный диалог.

Социальный диалог рассматривается как механизм разрешения проблем и как средство обеспечения социальной справедливости и экономической эффективности. Он важен для защиты трудовых прав, обеспечения достойной оплаты труда, улучшения условий труда.

К сожалению, существующая система социального диалога характеризуется низким уровнем нормативно-правового регулирования, неопределенностью отдельных ее элементов, что приводит к ее неэффективности. Система социального диалога в Украине не достигает своей цели, остается лишь формальной и не обеспечивает ожидаемого социально-экономического эффекта.

Принятие основного Закона о социальном диалоге не оправдало ожиданий. Законодатель подошел к регулированию сферы социального диалога формально, в связи с чем содержание данного Закона вызывает постоянные правовые дискуссии. Практика применения его норм побуждает к научному поиску путей решения существующих проблем, устранению выявленных противоречий, разработке прогрессивных форм и методов социального диалога.

В процессе активного развития системы социального диалога стало абсолютно понятно, что данный институт является недостаточно исследованным и на сегодня существует необходимость в изучении истории становления социального диалога, анализе характерных для Украины закономерностей его развития, разработке новых концептуальных теоретических положений относительно всей системы социального диалога, прогнозов развития данного института.

Список цитированных источников

1. Горелов, Д. М. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика / Д. М. Горелов, О. А. Корнієвський, Ю. В. Опалько, Г. О. Палій. – К. : НІСД, 2011. – 47 с.
2. Петрос, О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петрос. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.
3. Соціальний діалог в Україні в контексті підписання угоди про асоціацію – виклики та пропозиції [Електронний ресурс] / Бюро соціальних та політичних розробок. – К., 2014. – Режим доступу: <https://bureau.in.ua/downloads/social-dialogue/Ukraine.pdf>. – Дата доступу: 15.01.2021.
4. Давидюк, О. О. Соціальна безпека: проблеми теоретичного аналізу та побудови показників / О. О. Давидюк. – Київ: Абрис, 2002. – 158 с.
5. Трошинський, В. П. Соціальний діалог і соціальне партнерство як засадничі принципи державного управління / В. П. Трошинський, О. М. Петрос // Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р. : до 15-річчя галузі науки “Державне управління”. – К. : НАДУ, 2012. – С. 411–413.
6. Даль, В. Толковый словарь живого великорусского языка / В. Даль. – Москва : Гос.изд-во иностранных и нац.словарей. – Т. 3 : П. – 1955. – 556 с.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
8. Коваленко, О. О. Окремі проблеми здійснення соціального діалогу в Україні через призму характеристики його принципів у світлі входження до ЄС / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». – 2017. – Вип. 28. – С. 85–90.
9. Чанишева, Г. І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці / Г. І. Чанишева // Вісник південного регіонального центру Національної академії правових наук України. – 2014. – № 1. – С. 100–106.
10. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс] : Закон України, 23 груд. 2010 р., № 2862-VI / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>. – Дата доступу: 15.01.2021.
11. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України, 28 черв. 1996 р., № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96D0%B2%D1%80>. – Дата доступу: 15.01.2021.
12. Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення провів «круглий стіл» на тему: «Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави» [Електронний ресурс] // Інформаційне управління Апарату Верховної Ради України, 8 лист. 2017 р. / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/news/Novyny/151210.html>. – Дата доступу: 15.01.2021.

Summary

The article discusses the issues of the formation of social dialogue in Ukraine in the context of the need for further scientific research to form the doctrine of social dialogue. Evaluating the achievements of the modern science of labour law in the field of social dialogue, it can be stated that there is no research into the ideas of social dialogue, the prerequisites for their emergence, analysis of the factors contributing to their emergence and development, the evolution of social dialogue on the territory of Ukraine, analysis of the concept of social dialogue as an element of the formation of social and labour relations.

Keywords: social dialogue, social partnership, ideas of social dialogue, evolution of the theory of social dialogue, institutionalization of social dialogue, social and labour relations.

Статья поступила в редакцию 01.02.2021

К. Л. Томашевский, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права», доктор юридических наук, профессор

УДК 349.2

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ И ЦИФРОВЫХ КОЧЕВНИКОВ: СРАВНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Аннотация

В статье на основе сравнительного анализа законодательств в сфере трудовой миграции государств – членов ЕАЭС и Договора о ЕАЭС высказываются предложения по гармонизации категорий «трудоустроенные-мигранты», «иностранные работники» и др. Анализируется негативная тенденция релокации ИТ-компаний из Беларуси. Автором объясняется понятие «цифровой кочевник» и обосновываются новые дефиниции терминов «трудоустроенный-иммигрант» и «трудоустроенный-эмигрант».

Ключевые слова: трудоустроенные-мигранты, цифровизация, законодательство, релокация, иммиграция, цифровые кочевники, ЕАЭС.

Введение

Трудовые отношения с трудоустроенными, которые являются гражданами государств – членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС, Союз), были и остаются предметом совместного правового регулирования как права Союза, так и национальных законодательств государств – членов ЕАЭС. Об этом свидетельствует Договор о ЕАЭС от 29.05.2014, действующий с 01.01.2015 и связывающий взаимными обязательствами пять государств – Армению, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россию. В этом Договоре в ст. 1 свобода движения рабочей силы внутри Союза провозглашена в качестве одной из четырех фундаментальных свобод, среди которых свобода движения товаров, услуг и капитала, а трудовая миграция регулируется отдельным Разделом XXVI.

Хотя теоретико-прикладные аспекты трудовой миграции были предметом ряда научных работ и учебных пособий, изданных в России и других странах ЕАЭС (Д. К. Бекяшев [1], Е. А. Ковалева [2], Г. С. Скачкова [3], И. В. Шестерякова [4] и др.), но вопросы трудовой миграции в государствах – членах ЕАЭС в связи с процессами цифровизации пока в науке трудового права исследованы не были, что подчеркивает актуальность данной статьи.

Цель настоящей статьи – уяснить сходства и различия в подходах к правовому статусу трудоустроенного-мигранта в отдельных государствах – членах ЕАЭС, специфику правового положения цифровых кочевников как особой разновидности трудоустроенного-мигранта и потребность в регулировании этих отношений в законодательстве о внешней трудовой миграции.

Основная часть

Нормативная основа трудовой миграции в рамках ЕАЭС и расхождение юридической терминологии

Помимо ст. 96–98 Договора о ЕАЭС отношения в сфере внешней трудовой миграции регулируются между пятью государствами-членами рядом международных договоров в рамках ООН (далеко не все из них ратифицированы Республикой Беларусь), СНГ, а также заключенных на двусторонней основе, анализ которых выходит за рамки данной статьи.

Национальное законодательство о трудовой миграции составляют следующие ключевые законы: а) *Республика Беларусь*: 1) Закон Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-З «О внешней

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

трудоустройству» (ред. от 05.01.2016); 2) Закон Республики Беларусь от 04.01.2010 № 105-З «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь» (ред. от 16.12.2019); б) *Республика Армения*: Закон Республики Армения от 16.01.2007 № ЗР-47 «Об иностранных лицах» (с изм. и доп.); в) *Республика Казахстан*: Закон Республики Казахстан от 22.07.2011 № 477-IV «О миграции населения»; г) *Кыргызская Республика*: 1) Закон Кыргызской Республики от 30.07.2002 № 133 «О внутренней миграции» (с изм. и доп.); 2) Закон Кыргызской Республики от 13.01.2006 № 4 «О внешней трудовой миграции» (с изм. и доп.); д) *Российская Федерация*: 1) Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп.); 2) Трудовой кодекс Российской Федерации (гл. 50-1 введена Федеральным законом от 01.12.2014 № 409-ФЗ).

О некоторых терминологических расхождениях национального законодательства о внешней трудовой миграции государств-членов и международных договоров мы ранее уже писали [5]: в Договоре о ЕАЭС используется термин «трудящийся государства-члена», во многих международных договорах ООН и МОТ – трудящийся-мигрант, тогда как в Армении и России чаще используется термин «иностранный работник», в Казахстане и Кыргызстане – «трудящийся-мигрант», в Беларуси – «трудящийся-эмигрант» и «трудящийся-иммигрант». Тем самым вопрос с гармонизацией наименования основного субъекта отношений по внешней трудовой миграции пока не решен ни в праве ЕАЭС, ни в национальном законодательстве о трудовой миграции. Полагаем, что за основу было бы оптимальным взять общепринятый на универсальном международном уровне термин «трудящийся-мигрант» для характеристики всех иностранных работников, прибывающих на территорию государств – членов ЕАЭС или выезжающих из ЕАЭС граждан в третьи страны. Самых же граждан пяти государств – членов ЕАЭС при их перемещении внутри Союза в целях трудоустройства можно именовать трудящимися без добавления «мигрант», что будет подчеркивать их внутрисоюзный правовой статус, близкий к национальному. При этом подходе даже не потребуются вносить изменений в Договор о ЕАЭС, а лишь в национальное законодательство трех государств-членов (Армении, Беларуси и России).

Влияние на отношения по трудовой миграции процессов цифровизации, пандемии COVID-19, политической и экономической нестабильности в Беларуси

Цифровизация, понимаемая как внедрение цифровых технологий куда-либо, перевод или переход на цифровой способ связи, записи и передачи данных с помощью цифровых устройств, несомненно оказывает влияние и на миграцию населения, в том числе трудовую миграцию. Так, с помощью цифровых технологий может осуществляться поиск и нахождение работы потенциальным работником, поиск и подбор персонала компаниями, нуждающимися в рабочей силе.

В условиях пандемии коронавируса COVID-19, охватившей большинство стран мира, многие бизнес-процессы и сами трудовые отношения с большим числом работников перешли в цифровой формат – персонал переведен на дистанционную работу, что нашло частичное урегулирование в гл. 25¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

Обратим внимание, что в отличие от других государств – членов ЕАЭС и стран Восточного партнерства Беларусь долгое время не принимала конкретных мер, направленных на борьбу с коронавирусом в части въезда-выезда как своих граждан, так и иностранцев, что позволяло использовать ее территорию для транзита лиц из стран ЕС и СНГ. Трудящиеся-эмигранты, занятые в Польше и России, теряли работу и были вынуждены возвращаться домой в Беларусь на фоне развития пандемии [6, с. 13].

Внешней трудовой миграции в сочетании с релокацией бизнеса не помешает и снижение оплачиваемого рабочего времени, которое наблюдается повсеместно в мире в условиях пандемии COVID-19. К примеру, по данным МОТ на середину 2020 года, продолжительность рабочего времени в Европе и Средней Азии, по оценкам специалистов, снизилась на 13,9%, или на 45 млн рабочих мест во II квартале 2020 года. Самая большая потеря в этом регионе, по оценкам МОТ, произошла в Южной Европе (18%), за ней следует Северная Европа (15,3%), Западная Европа (14,3%), Центральная и Западная Азии (13,6%) и Восточная Европа (11,6%) [7]. Стоит заметить, что в самой Беларуси занятость во II квартале 2020 года снизилась, а уровень регистрируемой безработицы с апреля по июнь 2020 года, то есть

всего за два месяца, возрос сразу на 1300 человек – примерно на 25 %, что также может приводить к оттоку за рубеж высококвалифицированных кадров. По состоянию на октябрь 2020 года число вакансий в Беларуси (преимущественно низкоквалифицированный труд) в 10 раз превышало число регистрируемых безработных [8]. Но при этом важно понимать, что регистрируемые безработные и фактически не работающие граждане – это не одно и то же.

Вопрос трудовой миграции из Беларуси осенью 2020 года был осложнен политическими ограничениями внутри страны. Как отмечают Е. Кульчицка, П. Кравчук и И. Сушко, по данным экспертов Глобальной ассоциации экспертов по миграционной политике (GMPA), примерно треть экономически активного населения Беларуси – 1,5 млн человек работает за рубежом, из которых в России – около 1 млн человек и еще до 500 тыс. человек – в других странах, прежде всего в Польше, Литве, Казахстане, США, Норвегии, Финляндии. В Польше в 2019 году работало около 100 тыс. белорусов, которые использовали рабочие визы, карты поляка, постоянные, временные и долгосрочные разрешения на проживание в ЕС, декларации о поручении работы иностранцам. По данным Всемирного банка, в 2019 году мигранты перечислили в Беларусь более 1,4 млрд долларов США, что соответствует 2,4% ВВП страны. Причем трудящиеся-эмигранты чаще всего заняты в строительстве, сельском хозяйстве, сфере услуг [6, с. 10].

Негативно на ситуации с динамикой трудовой иммиграции и релокацией бизнесов сказывается политический кризис в Беларуси, начавшийся в ходе последней электоральной кампании в августе 2020 года. Директор BEROC К. Борнукова считает, что экономика знаний и инноваций после выборов Президента Беларуси 2020 года «сидит на чемоданах» и готова в любой момент переместиться в более безопасные страны. Это нанесет больший ущерб, чем забастовки рабочих, так как потери будут необратимыми. С этим согласен ее коллега старший научный сотрудник BEROC Л. Львовский, который полагает, что высокотехнологичный сектор и ИТ, вносящие весомый вклад в развитие экономики, будучи более мобильной группой, в связи с сильно выросшими рисками работы в Беларуси, связанными как с безопасностью работников, так и с внезапными проблемами с интернетом, будут первыми, кто решится на релокацию [9].

О формировании плана возможной релокации из Минска уже объявил глава одного из крупнейших резидентов ПВТ Wargaming, белорусский долларовый миллиардер В. Кислый (позже он уточнил, что релокации все же не будет), а основатель и директор аутсорс-компании Iomico Н. Мурзенков в интервью газете «Белорусы и рынок» заявил: «Я общаюсь с несколькими руководителями и собственниками компаний – резидентов ПВТ. К сожалению, для многих из них вопрос релокации уже не носит чисто гипотетического характера. Начавшаяся релокация – данность.» [10, с. 13]. Компания Viber на некоторое время закрыла офис в Минске, генеральный директор ЗАО «БелХард Групп» И. Мамоненко сообщил, что трое его сотрудников были задержаны в ходе протестных акций, 28 работников написали заявления об увольнении, так как хотят уехать из страны, венчурный инвестор К. Голуб отметил, что «абсолютное большинство крупных белорусских ИТ-компаний прорабатывают сценарий полной или частичной релокации самым серьезным образом» [11, с. 1, 6].

По данным интернет-ресурсов, статистика ИТ-вакансий пришла в гармонию с политической ситуацией и планами компаний на релокацию. Число вакансий падало два месяца подряд, так что по итогам декабря 2020 года оно заметно просело даже по сравнению с июлем: 9010 против 11 574 (–22 %). Июльская отметка важна, ведь от этого месяца ждали, что рынок вернется к доковидному состоянию, но предвыборная тревога помешала. Падение в декабре по отношению к ноябрю 2020 года составило 23 %, к октябрю — 38 %. Количество активных компаний после октябрьского подъема тоже пошло вниз. В декабре 2020 года вакансии размещали 2180 компаний, что составляет –24 % к ноябрю, –27 % – к октябрю и –30 % – к июлю [12].

Таким образом, ситуация на рынке труда Беларуси свидетельствует о том, что намечаются предпосылки к росту внешней трудовой миграции, а именно эмиграции из Беларуси высококвалифицированных кадров (прежде всего либерально мыслящих ИТ-специалистов) в Украину и страны – члены Европейского союза (Польшу, страны Балтии и т. д.).

Обратим внимание, что Указом Президента Украины от 02.10.2020 №420/2020 «О некоторых мерах по привлечению предпринимателей, высококвалифицированных специалистов, которые являются гражданами Республики Беларусь» предусмотрены дополнительные гарантии в сфере трудовой миграции в виде продления до 180 дней

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

в течение 365 дней сроков временного пребывания на территории Украины граждан Республики Беларусь, которые являются предпринимателями, высококвалифицированными специалистами, в частности специалистами в сфере информационных технологий и инноваций, иммиграция которых отвечает интересам Украины, и членов их семей. Тем же Указом предусмотрено внедрение пилотного проекта по упрощенному оформлению видов на жительство для граждан Республики Беларусь, которые являются предпринимателями, высококвалифицированными специалистами, в частности специалистами в сфере информационных технологий и инноваций, иммиграция которых отвечает интересам Украины, и членов их семей, предусмотрев возможность сокращения до трех дней сроков для получения таких свидетельств, без необходимости дополнительного выезда за пределы территории Украины [13].

Понятие цифровых кочевников

Вначале разберемся с термином «цифровой кочевник». Цифровые кочевники (с англ. *Digital nomad*) в «Википедии» определяются как «особая социальная категория людей, которая использует цифровые телекоммуникационные технологии для выполнения своих профессиональных обязанностей и ведет мобильный образ жизни» [14]. Другими словами, это своего рода фрилансеры, выполняющие работу с использованием цифровых технологий и не привязанные жестко к постоянному месту жительства. Такие лица, как правило, не приобретают недвижимость, а предпочитают снимать квартиры в месте их временной локации и остаются в том или ином месте в зависимости от степени комфорта, качества их жизни во всем ее многообразии.

Ученые социологи и психологи классифицируют цифровых кочевников на следующие типы (социальные группы): 1) «человек вселенной», или интегрированный тип, чья идентичность позитивна, целостна и сохранила связь с родной культурой, а также нацелена на установление связей с иными культурами и их представителями; 2) «амбивалентный» тип, чья идентичность маргинальна, двойственна и размыта, цифровой номадизм практикуется как способ уйти от решения личных и социальных проблем; 3) «лоскутный тип», чья идентичность «человека без корней» фрагментарна и негативна, человек неспособен к построению прочных и глубоких отношений ни с окружающими

его людьми, ни с теми, кто когда-то в них пришел [15, с. 11].

Как правило, цифровые кочевники (подобно фрилансерам) не находятся в трудовых отношениях, а работают по разовым гражданско-правовым договорам (по проектам, отдельным заказам).

Распространяется ли на цифровых кочевников статус трудящегося-мигранта в государствах – членах ЕАЭС?

При буквальном толковании норм ст. 1 Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 «О внешней трудовой миграции» (ред. от 05.01.2016) следует дать отрицательный ответ на данный вопрос. Напомним, что под трудящимся-иммигрантом в данном Законе понимается иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь. Следовательно, иностранец, приезжающий в Беларусь, чтобы жить и работать по гражданско-правовым договорам или в статусе предпринимателя либо фрилансера, под категорию трудящегося-иммигранта не подпадает.

Наоборот, во всех других государствах – членах ЕАЭС избран иной, более широкий подход к иностранным работникам и трудящимся-мигрантам, что позволяет охватывать этим статусом и цифровых кочевников.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 25.07.2002 №115-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» иностранный работник – иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке *трудовую деятельность*. При этом трудовая деятельность иностранного гражданина – это работа иностранного гражданина в Российской Федерации на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). Этот же закон предусматривает статус иностранного гражданина – индивидуального предпринимателя.

В ст. 1 Закона Кыргызской Республики от 13.01.2006 № 4 «О внешней трудовой миграции» под трудящимся-мигрантом понимается лицо, имеющее урегулированный статус и занимающееся трудовой деятельностью в государстве, граж-

данином которого оно не является. В свою очередь трудовая деятельность определена как работа по найму, иная оплачиваемая работа, а также деятельность, отличная от работы по найму, обеспечивающая средства для существования трудящегося, работающего, как правило, самостоятельно или совместно с членами своей семьи на основании контракта, договора или квоты на привлечение и использование рабочей силы или самостоятельно в соответствии с законодательством государства, а также заключенными международными договорами, вступившими в силу в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке. Тем же законом предусматривается и возможный статус иностранного индивидуального предпринимателя.

Согласно ч. 2 ст. 22 Закона Республики Армения от 16.01.2007 № ЗР-47 «Об иностранных лицах» работодатели Республики Армения имеют право заключать с иностранным работником трудовой договор (договор на оказание услуг) и использовать его труд на основании разрешения на работу, выданного иностранному работнику уполномоченным органом. Договор на оказание услуг является видом гражданско-правового договора, хотя нормы ТК Армении в части предмета трудового договора не всегда это учитывают.

Достаточно широко трактуется категория «трудовая миграция» и в Казахстане. Так, согласно ст. 1 Закона Республики Казахстан от 22.07.2011 № 477-IV «О миграции населения» трудовая миграция – это временное перемещение физических лиц из других государств в Республику Казахстан и из Республики Казахстан, а также внутри государства для осуществления трудовой деятельности.

Как видим, российский, кыргызский, армянский и казахстанский законодатели не сводят трудовую деятельность трудящегося-мигранта (иностранного работника по российской терминологии или иностранного лица – в Армении) исключительно к работе по трудовому договору. Для него возможна работа по гражданско-правовым договорам, а также осуществление индивидуальной предпринимательской деятельности.

Обратим внимание, что п. 5 ст. 96 Договора о ЕАЭС также широко трактует категорию «трудящийся государства-члена», относя к нему лицо, являющееся гражданином государства-члена, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает. При этом «трудовая деятельность»

определяется как деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемая на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства.

Проведенный выше сравнительный анализ норм национального законодательства всех пяти государств – членов ЕАЭС и Договора о ЕАЭС позволяет высказать предложение о целесообразности расширения понятий «трудящийся-иммигрант» и «трудящийся-эмигрант» в ст. 1 Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 «О внешней трудовой миграции» за счет дополнения этих терминов указанием на граждан, выполняющих трудовую деятельность на основании гражданско-правовых договоров. При этом отдельно статус индивидуального предпринимателя в данные дефиниции можно не вводить, поскольку такая деятельность в любом случае связана с заключением гражданско-правовых договоров. Конечно, требования к форме и содержанию трудового договора, заключаемого с трудящимися-иммигрантами и трудящимися-эмигрантами, на указанную новую категорию самозанятых трудящихся распространяться не должны, поскольку они не состоят в трудовых отношениях.

Итак, можно предложить следующее определение трудящихся-иммигрантов и трудящихся эмигрантов для закрепления в Беларуси:

трудящийся-иммигрант – иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому, гражданско-правовому договору либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь;

трудящийся-эмигрант – гражданин или иностранец, постоянно проживающие в Республике Беларусь и выезжающие (выехавшие) за пределы Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности за рубежом.

Заключение

В заключение статьи сформулируем некоторые выводы:

национальное миграционное законодательство государств – членов ЕАЭС недостаточно гармонизировано (начиная от терминологии и заканчивая административными процедурами, которые используются для защиты национального рынка труда от наплыва трудящихся-иммигрантов извне и оттока трудящихся-эмигрантов из Союза);

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

проведенный сравнительный анализ норм национального законодательства всех пяти государств – членов ЕАЭС и Договора о ЕАЭС позволил обосновать предложение о целесообразности расширения понятий «трудоустроенный-иммигрант» и «трудоустроенный-эмигрант» в ст. 1 Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-З «О внешней трудовой миграции» за счет дополнения их также гражданами, выполняющими трудовую деятельность на основании гражданско-правовых договоров.

Для изменения негативной тенденции релокации ИТ-специалистов из нашей страны и привлечения цифровых кочевников недостаточны вышеуказанные законодательные корректировки. Важно создать в Республике Беларусь комфортные условия для жизни и осуществления трудовой деятельности всех трудоустроенных, стабильное законодательство (трудовое, хозяйственное, налоговое), обеспечить открытость экономики, соблюдение прав человека, иных принципов демократического правового государства.

Список цитированных источников

1. Бекашев, Д. К. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции : моногр. / Д. К. Бекашев, Д. В. Иванов. – М. : Проспект, 2015. – 392 с.
2. Ковалёва, Е. А. Миграционные процессы в условиях прекаризации рынка труда / Е. А. Ковалёва // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 2. – С. 18–21.
3. Евразийское трудовое право : учебник / Волк Е. А. [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017. – 496 с.
4. Шестерякова, И. А. Трудоправовая интеграция государств – членов Евразийского экономического союза: итоги и перспективы / И. В. Шестерякова // Вестник СПбГУ. Право. – 2017. – Т. 8. – Вып. 3. – С. 314–326.
5. Томашевский, К. Л. Гармонизация национального законодательства государств – членов ЕАЭС о трудовой миграции с международными договорами / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4. – С. 55–59.
6. Кульчицка, Е. Трансформації трудової міграції з України до ЄС під час пандемії COVID-19 [Электронный ресурс] / Е. Кульчицка, П. Кравчук и И. Сушко; под ред. К. Ярмолюк-Крыок. – Режим доступа: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17320.pdf?fbclid=IwAR08iuVD0SAQxoZsD7ao1HALTnsezPe7gqZBFPKKBa17H9XNE0dVlw2B3XU>. – Дата доступа: 04.02.2021.
7. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis [Electronic resource] : 30 June 2020 // ILO. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf. – Date of access : 04.02.2021.
8. Ситуация в сфере занятости и безработицы в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie>. – Дата доступа: 04.02.2021.
9. Калинина, Н. Эксперты: потери от произошедшего после выборов намного серьезней, чем от забастовок рабочих [Электронный ресурс] / Н. Калинина // Портал TUT.BY. – Режим доступа: <https://news.tut.by/economics/697470.html>. – Дата доступа: 26.08.2020.
10. Мурзенков, Н. Релокация ИТ – вопрос уже не гипотетический / Н. Мурзенков // Белорусы и рынок. – 2020. – № 8. – 22.08.2020. – С. 6.
11. Шумская, О. Увезут ли белорусские ИТ-компании своих сотрудников из страны? / О. Шумская // Комсомольская правда в Беларуси. – 25.08.2020. – №160. – С. 1, 6.
12. Легина, П. После осеннего рывка ИТ-найм рухнул ниже предвыборной отметки [Электронный ресурс] / П. Легина. – Режим доступа: <https://dev.by/news/statistika-vakansii-v-dekabre-yanvare-2020>. – Дата доступа: 04.02.2021.
13. О некоторых мерах по привлечению предпринимателей, высококвалифицированных специалистов, которые являются гражданами Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Украины, 2 окт. 2020 г. №420/2020 // Сайт Президента Украины. – Режим доступа: <https://www.president.gov.ua/documents/4202020-35217>. – Дата доступа: 04.10.2020.
14. Цифровые кочевники [Электронный ресурс] // Википедия. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/>. – Дата доступа: 04.02.2021.
15. Арпентьева, М. А. Цифровое кочевничество: проблемы идентичности / М. А. Арпентьева // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць. – 2016. – № 1(9). – С. 7–14.

Summary

Based on a comparative analysis of the legislation on labour migration of the EAEU member States and The Treaty on the EAEU, the article makes proposals for harmonizing the categories of “migrant workers”, “foreign workers” and others. The negative trend of relocation of IT companies from Belarus is analyzed. The author explains the concept of “digital nomad” and justifies new definitions of the terms “immigrant worker” and “emigrant worker”.

Keywords: migrant workers, digitalization, legislation, relocation, immigration, digital nomads, EAEU

Статья поступила в редакцию 04.02.2021

Ежеквартальный научно-практический журнал

ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦИИ «ПРОГРАММНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ООН И МОТ В СФЕРЕ ДОСТИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ» (19 ФЕВРАЛЯ 2021 г., МОСКВА, РОССИЯ)

На платформе Zoom 19 февраля 2021 года состоялась Международная научно-практическая конференция «Программные положения и практические подходы ООН и МОТ в сфере достижения социальной справедливости и повышения качества жизни», посвященная Всемирному дню социальной справедливости. Международный статус конференции обеспечивали докладчики из Беларуси и Казахстана.

Конференция была организована юридическим факультетом Московского гуманитарного университета совместно с Международным союзом юристов, Союзом юристов Москвы, Ассоциацией юридических вузов, Московским региональным отделением Ассоциации юристов России.

Модератором пленарного заседания конференции выступила декан юридического факультета Московского гуманитарного университета, доктор

юридических наук, доцент **Ольга Дмитриевна Максимова**.

С приветственными словами к участникам конференции обратились: доктор философских наук, доктор культурологии, профессор, проректор по научной работе Московского гуманитарного университета **Анна Владимировна Костина**, заместитель председателя Международного союза общественных объединений юристов «Международный союз юристов», доктор юридических наук, профессор **Сергей Викторович Алексеев**, заведующая кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета, доктор юридических наук, профессор **Тамара Аркадьевна Сошникова**, выступившая одним из организаторов данной конференции, которая проводится десятый год подряд.



Президиум конференции

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Слева направо: Т. А. Сошникова, М. Н. Марченко, С. Н. Бабурин

Большой интерес среди участников конференции вызвал пленарный доклад на тему **«Проблемы социальной справедливости и повышения качества жизни в постсоветской России»** известного теоретика права **Михаила Николаевича Марченко**, доктора юридических наук, профессора, заведующего кафедрой теории государства и права и политологии юридического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, Заслуженного деятеля науки Российской Федерации. В нем докладчик постарался взглянуть на феномен социальной справедливости с позиции теории права и философии. Он предложил рассматривать социальную справедливость в формально-юридическом аспекте и с точки зрения ее реального воплощения в жизни. Ученый также затронул некоторые положения реформированной в 2020 году Конституции Российской Федерации, обратив внимание на проблему бедности, с которой сталкивается порядка 20 млн российских граждан, и необходимости обеспечения достойного уровня жизни россиян.

Достаточно злободневно прозвучал доклад **Сергея Николаевича Бабурина**, доктора юридических наук, профессора, президента Ассоциации юридических вузов, главного научного сотрудника Института государства и права РАН, Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, научного руководителя Центра интеграционных и цивилизационных исследований на тему **«Конституционная реформа 2020 года: новое российское видение социальных ценностей»**. В докладе обращалось внимание на отражение в реформированной в 2020 году Конституции России традиционных устоев российского общества, в частности института брака как союза мужчины и женщины. Докладчик, выступая за особый цивилизационный путь России, ратовал за дальней-

шее объединение России с Беларусью и другими странами ЕАЭС.

Из выступлений, посвященных проблематике трудового права, выделим следующие четыре пленарных доклада и приведем их краткие тезисы.



Докладчик Е. Е. Мачульская

Елена Евгеньевна Мачульская, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, член Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ выступила с интересным докладом на тему **«Неоклассические трудовые отношения (с использованием цифровых технологий)»**, который сопровождался презентацией. Как отметила докладчица, внедрение информационных технологий и роботов в процессы производства является отличительным признаком 4-й промышленной революции, поскольку существенным образом изменяет не только характеристики средств производства, но и организацию труда. В функции автоматизированного управления технологическим процессом (АСУ ТП) входит и электронный документооборот. 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.

Радикальное преобразование производства на базе АСУ ТП приводит к постепенной *трансформации классических трудовых отношений в нео-*

классические (с использованием цифровых технологий), к расширению нестандартных форм занятости, что требует адекватных изменений в правовом регулировании труда.

В связи с пандемией COVID-19 в России и других странах довольно широкое распространение получила дистанционная работа, что потребовало новой редакции главы 49.1 ТК России. В соответствии со ст. 312.1 ТК России дистанционная работа характеризуется следующими признаками. Во-первых, трудовая функция осуществляется вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Во-вторых, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования. Следовательно, при дистанционной работе отдельные признаки классических трудовых отношений либо вообще отсутствуют, либо видоизменяются существенным образом.

Довольно неоднозначен и сложен вопрос контроля за выполнением дистанционным работником трудовой функции. О том, что работодатель осуществляет такой контроль, свидетельствует содержание ст. 312.9 ТК России, посвященной основаниям временного перевода работников на дистанционный режим и порядку организации их труда, в частности способам взаимодействия работника с работодателем, срокам представления отчетов о выполненной работе. Если работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд, то трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя (ст. 312.8 ТК России).

Насколько законно использование видеонаблюдения или спутниковой системы «Глонасс» при контроле за выполнением работником трудовой функции? Очевидно, что такой контроль может производиться лишь при наличии добровольного и свободно выраженного согласия работника. Но не надо забывать о том, что работник в организационном смысле является зависимой стороной трудовых отношений. Если работодатель обусловит возможность продолжения работы использованием системы видеонаблюдения или «Глонасс», то работник даст «добровольное» согласие. Возникает серьезное сомнение в законности подобного «ультиматума» со стороны работодателя. Отслеживание местоположения физических лиц ведется органами ФСБ и правоохранительными

органами в целях безопасности государства и общества. Работодатель не выполняет указанных государственных функций, а действует исключительно в собственных интересах. Видеонаблюдение за выполнением трудовой функции нарушает право работника на трудовую честь и достоинство. Такой контроль за работником следует расценить как чрезмерный, несоразмерный задачам трудового процесса.

Интенсивность электронной взаимосвязи работодателя и работника должна быть научно обоснованной, соответствующей объективно установленным нормам времени, необходимым для совершения конкретных трудовых функций. Работнику должны предоставляться предусмотренные ТК перерывы для отдыха и питания, ежедневный непрерывный отдых, еженедельный отдых и отпуска, а также технологические перерывы в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. Если характер работы требует постоянного взаимодействия с компьютером (например, набор текстов или ввод данных и т. п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, то рекомендуются устанавливать перерывы для отдыха на 10–15 минут через каждые 45–60 минут работы. Продолжительность непрерывной работы с компьютером без перерыва не должна превышать одного часа. Указанные перерывы подлежат включению в рабочее время и оплате.

Таким образом, по мнению Е. Е. Мачульской объективная трансформация производства, свойственная 4-й промышленной революции, неизбежно влечет за собой изменения в организации труда, а следовательно, и преобразование классических (стандартных) трудовых отношений в неоклассические (с использованием цифровых технологий).

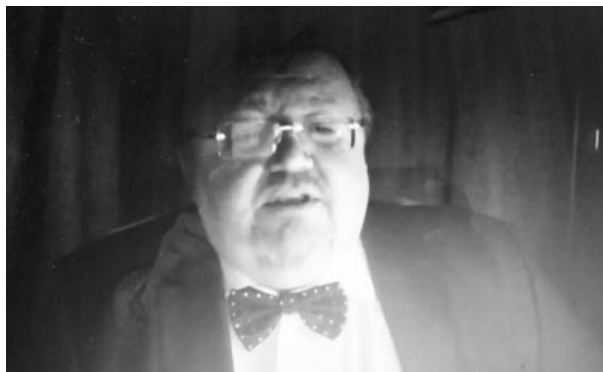
Кирилл Леонидович Томашевский, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, главный научный сотрудник научно-исследовательской части Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», профессор Белорусского государственного университета, председатель ОО «Сообщество трудового права» выступил с докладом **«Новеллы в регулировании сферы действия коллективных договоров в Беларуси: не ведут ли они к антипрофсоюзной дискриминации?»**. Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-3, который в третий раз реформировал



Докладчик К. Л. Томашевский

Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 365 была изложена в новой редакции. Толкование закрепленных в ней норм в части сферы действия коллективных договоров вызвало сложности на практике у профсоюзов и нанимателей. В связи с этим было разработано совместное разъяснение Министерства труда и социальной защиты и Федерации профсоюзов Беларуси от 22.10.2020 № 4-1-11/2945п/08-02-02/277 по вопросу реализации в коллективном договоре положений ст. 365 ТК Беларуси, которое не сняло всех вопросов, поскольку его буквальное толкование может привести к дискриминации в трудовых отношениях. Докладчик обосновал и сформулировал рекомендацию осторожно и взвешенно подходить к толкованию и применению на практике ч. 3 ст. 365 ТК Беларуси, не предусматривая в коллективных договорах дискриминационных условий, которые могут быть нацелены на ограничение трудовых прав работников в зависимости от их участия или не участия в профсоюзах. Именно такой подход при условии строгого соблюдения принципов социального партнерства и общепризнанного принципа запрета дискриминации в области труда и занятий, закрепляемого в фундаментальной конвенции МОТ № 111, позволит обеспечить социальную справедливость в трудовых отношениях.

Сергей Юрьевич Чуча, доктор юридических наук, профессор, руководитель междисциплинарного Центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения, главный научный сотрудник сектора граждан-



Докладчик С. Ю. Чуча

ского права, гражданского и арбитражного процесса Института государства и права РАН выступил с докладом на тему **«Правовое регулирование дистанционного труда в ряду условий обеспечения социальной справедливости и повышения качества жизни»**. В докладе С. Ю. Чуча осветил предпосылки, условия и перспективы современного правового регулирования дистанционного труда в России. В качестве предпосылок выделены факторы развития экономики: фактическое и повсеместное возникновение соответствующих общественных отношений; развитие технологических условий для широкого применения дистанционного труда; принятие и широкая апробация законодательства, позволяющего дистанционное оформление возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Совершенствование законодательства о дистанционном труде в России проходило в условиях режима самоизоляции, вызванной пандемией коронавируса; форсированной цифровизации общественных отношений; конституирования социального партнерства в сфере труда и активизации применения его принципов и механизма в практике нормотворчества. Перспективы правового регулирования отношений, связанных с удаленным трудом, С. Ю. Чуча видит:

– в дальнейшем совершенствовании законодательства о дистанционном труде и, в частности, обеспечивающем его электронном кадровом документообороте и хранении информации о трудовых отношениях в электронном виде, широкий эксперимент по апробации которых прямо сейчас проводит Минтруд России;

– доработке и включении в законодательство о труде нормы о «режиме тишины» в трудовых

отношениях, когда вне рабочего времени работодатель не вправе тревожить работников;

– расширении внедрения принципов и механизма социального партнерства в практику нормотворчества, в частности, в случае прекращения регулирования особенностей трудовых отношений в тех или иных отраслях, видах деятельности и профессиях;

– распространении правового регулирования дистанционного труда на все категории прекариата, а также на все случаи применения самостоятельного труда не по трудовому договору (самозанятые, работающие по договору с агрегаторами, индивидуальные предприниматели, не использующие наемный труд, и т. д.).

Именно движение в этом направлении позволит, на взгляд автора, добиться заметных успехов в достижении социальной справедливости и повышении качества жизни, как это предписывают документы ООН и МОТ.



Докладчик В. А. Абалдуев

С докладом «**Дистанционная работа по новым нормам Трудового кодекса РФ: виды и правовая квалификация отношений при переходе на дистанционный труд**» выступил **Владимир Александрович Абалдуев**, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации. Докладчик напомнил, что глава 49.1 Трудового кодекса России (в редакции Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ) в рамках единого понятия «дистанционная работа» устанавливает два вида такой работы: осуществляемой в договорном порядке (ст. 312.2–312.8) и дистанционной работы, выполняемой в нормативном (внедоговорном) порядке в чрезвычайных обстоятельствах (ст. 312.9). Заметим, что ни

в одном из случаев закон не дает российскому работодателю права изменять условия труда работника исключительно в нормативном порядке. Дистанционный труд в чрезвычайных обстоятельствах не является особым видом трудового договора, поскольку никакого договорного регулирования при этом не происходит.

Статья 312.1 ТК России разграничивает: договорную дистанционную работу на постоянной основе; временную дистанционную работу на срок до шести календарных месяцев; периодическую дистанционную работу. По мнению автора, разделение первых двух видов лишено оснований, так как данная глава не предусматривает специальных правил для постоянной или временной дистанционной работы. Трудовые договоры о дистанционной работе могут заключаться работодателем на любой срок или без указания срока по общим правилам ст. 57–59 ТК России.

Кроме того, наряду с периодической дистанционной работой, которая осуществляется в тот или иной период непрерывно, в ст. 312.1 и других нормах главы 49.1 ТК России следует предусмотреть и договоры о смешанной или комбинированной дистанционной работе, позволяющей в любой период времени осуществлять трудовую функцию дистанционно или стационарно.

Начиная с 2014 года в юридической литературе, судебной и государственной надзорной практике сложилось понимание переходов со стационарной на дистанционную работу или наоборот по правилам изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК России). С таким подходом нельзя согласиться по следующим основаниям. Во-первых, масштаб изменений при переходе со стационарной работы на труд по дистанционному договору: меняется не одно, а в целом вся система организации такого труда, управления им (ст. 312.2–312.8 ТК России). Во-вторых, факт перехода работника на дистанционную работу признается переводом в ст. 312.9 ТК России. Почему же тогда переводом не является переход на дистанционный или стационарный труд в договорном порядке?

В целях повышения защищенности работников при таких изменениях докладчик считает необходимым расширить в ст. 72.1 ТК России признаки перевода на другую работу, включив переход работника на дистанционную работу, на другой вид дистанционной работы или установление дистанционному работнику условий работы на стационарном рабочем месте.



Докладчик Т. А. Сашникова

Доклад **Тамары Аркадьевны Сошниковой**, доктора юридических наук, профессора, заведующей кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета, председателя оргкомитета был посвящен такой теме, как **«Укрепление социального диалога, развитие систем коллективных договоров и трехстороннего сотрудничества»**. Докладчица в выступлении отметила, что уважение человека труда и социальное партнерство получили новый импульс развития на конституционном уровне. В ст. 75.1 Конституции Российской Федерации с учетом поправок, внесенных в ходе общероссийского голосования 01.07.2020, подчеркивается, что в России *«создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность»*.

Развитие трехстороннего сотрудничества между объединениями профсоюзов, работодателей и государством соответствует Целям устойчивого развития ООН на период до 2030 года.

11 декабря 2020 года подписана очередная Программа сотрудничества России и МОТ на 2021–2024 годы. В этой программе подчеркивается, что залог эффективного социального диалога – сильные и компетентные социальные партнеры.

15 января 2021 года исполнилось 25 лет со дня вступления в силу Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Это было знаковое событие в жизни и деятельности профсоюзов. Между тем автор отмечает, что ничего вечного на земле нет. За прошедшие 25 лет изменилось государство, постоянно меняются подходы к регулированию трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений и порой не в лучшую сторону для работников.

В связи с этим, по мнению Т. А. Сошниковой, требуется усиление роли профсоюзов при регулировании коллективных условий труда. ТК России содержит 66 статей, где речь идет о профсоюзах, но, кроме контроля за соблюдением трудового законодательства, все остальные права стали носить совещательный характер, вопросы решаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Учитывая изложенное, предлагается внести изменения в ст. 103, 105, 123, 135, 136, 144, 147, 154, 162, 190, 212, 301 Трудового кодекса России, в которых определен порядок установления тех или иных условий труда, и указать, что они вводятся работодателем не с учетом мнения, а по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом данной организации. Докладчицей были озвучены и другие предложения по совершенствованию российского законодательства о профсоюзах.

В конференции также приняла участие **Ангелика Васильевна Ясинская-Казаченко**, кандидат юридических наук, доцент, ответственный секретарь по международным делам ОО «Сообщество трудового права», представлявшая Белорусский государственный экономический университет, выступившая с сообщением на тему **«Исторические представления о первых памятниках права как источниках трудового права»**.

В результате обсуждения докладов, представленных на конференции, ее участники высказались за дальнейший учет взаимного опыта правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений между Россией и Беларусью, последовательную имплементацию в национальное законодательство международных стандартов МОТ и ООН для обеспечения реальной социальной справедливости и повышения качества жизни граждан.

Обзор подготовили доктор юридических наук, профессор **Т. А. Сошников** и доктор юридических наук, профессор **К. Л. Томашевский**

ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦИИ «МОНИТОРИНГ ТРУДОВОГО И ИНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ» (26 ФЕВРАЛЯ 2021 г., АЛМАТЫ, НУР-СУЛТАН, КАЗАХСТАН)

На платформе Zoom 26 февраля 2021 года состоялась Международная научно-практическая конференция «Мониторинг трудового и иного законодательства: социально-правовой аспект». Международный статус конференции обеспечивали докладчики из Беларуси, Казахстана, России и Узбекистана. Конференция была организована кафедрой гражданского права и гражданского процесса, трудового права юридического факультета Казахского национального университета имени аль-Фараби, кафедрой гражданского, трудового и экологического права Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева, совместно с Евразийской юридической академией имени Д. А. Кунаева.

Модератором заседания выступил заведующий кафедрой гражданского, трудового и экологического права юридического факультета Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева, доктор юридических наук, профессор **Аманжол Магзумович Нурмагамбетов**.



Модератор и докладчик А. М. Нурмагамбетов

В докладе «*Некоторые вопросы модернизации трудового законодательства Республики Казахстан*» Аманжол Магзумович Нурмагамбетов коснулся истории становления тру-

дового законодательства Казахстана. На базе Основ законодательства союза ССР и союзных республик от 15 июля 1970 года был принят Кодекс законов о труде КазССР, который действовал до 2000 года. В 2000 году вступил Закон «О труде в Республике Казахстан» и на какое-то время Казахстан отказался от Кодекса о труде. Затем в 2007 году был принят Трудовой кодекс Республики Казахстан, в 2015 году был принят новый Трудовой кодекс Республики Казахстан. В условиях независимости в стране был осуществлен ряд реформ трудовых законодательных актов по регулированию социального партнерства, коллективных трудовых споров и т. д. В 2020 году был принят закон по регулированию заемного труда. Институт социального партнерства развивался более трех десятилетий, однако, к сожалению, не стал функционировать на достаточно эффективном уровне. В последние годы в Казахстане прошел ряд забастовок, носящих стихийный характер, без соблюдения норм трудового законодательства. В основном работниками предъявлялись требования экономического характера, связанные с оплатой труда и другими условиями труда. Основной целью действующего Трудового кодекса Республики Казахстан является обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений, но тем не менее в Кодексе имеются нормы, которые в определенной мере ограничивают трудовые права работников. Так, ст. 52 ТК РК предусматривает 29 оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, хотя в свое время их число не превышало шести. Такое количество оснований увольнения работника по инициативе работодателя позволяет последним злоупотреблять своими правами. В частности, п. 8 ст. 52 ТК РК предусматривает увольнение работника по инициативе работника вследствие отсутствия

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

работника на рабочем месте без уважительной причины в течение трех и более подряд часов. Данная норма используется на практике для избавления от неугодных работников. На наш взгляд, законодателю стоит подумать над отменой такого основания, поскольку работодатели на практике злоупотребляют своим доминирующим положением. В реальности при нарушении работником трудового распорядка можно применять иные, более справедливые основания увольнения по инициативе работодателя.



Е. Н. Нургалиева

Енлик Нургалиевна Нургалиева, профессор кафедры гражданского, трудового и экологического права юридического факультета Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева, доктор юридических наук, выступила с докладом «**Проблемы законодательного обеспечения коллективных трудовых споров**». По мнению докладчицы, созрела потребность урегулирования коллективных трудовых споров мирными способами до организации забастовки. Большинство забастовок признаются незаконными. Все началось с забастовок в Жанаозене, там были смертельные исходы. В ТК Казахстан 2015 года много недостатков, пробелов, многое в нем сделано в интересах работодателей и иностранных инвесторов. Даже понятия коллективного трудового спора в ТК Казахстана 2015 года нет. Вместо категории «локальный нормативный акт» используется термин «акты работодателей». Эти акты принимаются с учетом мнения профсоюза, но могут приниматься и без его учета, если сроки согласования профсоюзом нарушены. Нужно опираться на конвенции и рекомендации МОТ при реформировании института коллективных трудо-

вых споров. Статья 24 Конституции Казахстана 1995 года закрепляет право работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.



В. Н. Уваров

Виталий Николаевич Уваров, профессор Евразийской юридической академии имени Д. А. Кунаева, доктор юридических наук, выступил с докладом «**Организационно-управленческие отношения в трудовом праве**». Он коснулся вторжения норм административного права в трудовое право и трудовое законодательство. Это объективная необходимость. Управление требуется везде, где осуществляется совместный труд, что восходит к трудам К. Маркса. В любом производственном процессе необходимо управление. Институт государственной службы изучается как в административном, так и в трудовом праве. По мнению докладчика, государственная служба является разновидностью трудовой деятельности, поэтому трудовое право могло бы с ним справиться. Но вряд ли административное право его отдаст. Трудовое право должно заниматься социально-трудовыми правами государственных служащих. В предмете трудового права следует выделить трудовые отношения с организационным содержанием.

Александр Михайлович Куренной, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации выступил с докладом «**Актуальные вопросы правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации**». Он обратил внимание на различия в подходах юристов, экономистов и политиков к вопросам в сфере труда. Право проявляется на



А. М. Куренной

уровне конфликта, тогда можно понять как работает та или иная юридическая норма. Почти ни в одном вузе в России не преподается такая дисциплина, как правотворчество или нормотворчество. Докладчик указал на проблемы с переходом на цифровой документооборот в сфере труда, так как не все работодатели к этому готовы. Он также коснулся изменений в Конституцию РФ и указал на положительный момент: не была скорректирована ст. 37 о свободе труда, а в другую статью добавлена норма об уважении человека труда. В России высказываются идеи о переписывании ТК РФ. В него хоть и было внесено 115 изменений и дополнений, но ТК – это своего рода «трудовая конституция». Очень важна Общая часть ТК, суды на нее нередко опираются. Если что-то отсутствует в Особенной части, нужно обращаться к нормам Общей части. Еще одна проблема состоит в том, что работодатели хотят заключать срочные трудовые договоры со всеми работниками, чтобы их можно было увольнять без каких-либо гарантий. Докладчик затронул кратко решение Верховного Суда в Великобритании по делам водителей UBER о признании за ними статуса работников.

Андрей Михайлович Лушников, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, выступил с докладом **«Трудовой договор: многообразие подходов»**. Докладчик более подробно описал итог рассмотрения жалоб по искам 35 водителей UBER в Верховном Суде Англии и Уэльса. Представители платформы UBER отмечают, что они усилили гарантии этих водителей с 2016 года, когда начались судебные дела. Последствия этого решения пока не ясны. Докладчик обратил внимание на



А. М. Лушников

многоаспектность трудового договора и охарактеризовал его как институт трудового права, как важнейший юридический факт, как модель трудового правоотношения, как акт или соглашение сторон, как форму реализации права на труд и способ реализации права работодателя по найму рабочей силы.



К. Л. Томашевский

Кирилл Леонидович Томашевский, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук, профессор, выступил на тему **«Трудовая деятельность трудящихся-мигрантов и цифровых кочевников по законодательству государств – членов ЕАЭС»**. Полный текст доклада читайте в виде статьи в данном номере (см. с. 52). Докладчик также остановился на ряде дискуссионных вопросов философии трудового права по итогам изучения новой монографии профессора Томского государственного университета В. М. Лебедева.

Людмила Аслановна Тхабисимова, профессор кафедры конституционного и муниципального права Юридического института ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет», выступила с докладом **«Минимальный размер оплаты**



Л. А. Тхабисимова

труда как инструмент осуществления социальной политики: реалии и проблемы». Докладчица коснулась проблем несоответствия МРОТ и размеров заработной платы многих российских работников (в том числе с высшим образованием) уровню прожиточного минимума. Сейчас идет процесс поэтапного повышения уровня МРОТ в России. Есть проблемы и с точки зрения выполнения Россией своих международных обязательств и конституционных норм. Размер МРОТ должен быть не ниже прожиточного минимума, должен быть механизм регулярной индексации минимальной заработной платы регионов, чтобы обеспечивать работникам достойный уровень существования.



Л. В. Зайцева

Лариса Владимировна Зайцева, и.о. директора Института государства и права, заведующая кафедрой трудового права и предпринимательства ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», доктор юридических наук, доцент, выступила с докладом **«Стабилизация трудовых отношений в условиях пандемии»**. Она коснулась процедуры установления дистанционной работы в условиях пандемии, ограничения рабо-

чего времени, вопросов электронной безопасности. Расширение дистанционной работы, вероятно, останется и после пандемии. Сохраняется практическая проблема с предоставлением неоплачиваемого отпуска без согласия работника, что запрещено трудовым законодательством в России и Турции. Приведен опыт некоторых штатов США в части оплачиваемого по болезни отпуска. Когда работника невозможно обеспечить работой и предоставить отпуск, как быть тогда с простоями? Докладчица напомнила об опыте России о предоставлении оплачиваемых рабочих дней. В некоторых странах суммы на оплату простоев работников берутся из страховых фондов (государственных или негосударственных). Частичное государственное субсидирование имело место в России, Украине и Канаде. Во многих странах повышены размеры пособий по безработице (США и др.).



М. С. Сагандыков

Михаил Сергеевич Сагандыков, и.о. заведующего кафедрой теории государства и права, трудового права Южно-Уральского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент, выступил с докладом **«Трансформация трудовых отношений в условиях развития информационного общества»**. Докладчик обратился к вопросам нестандартной, нетипичной занятости. На его взгляд, нетипичная занятость не тождественна нетипичным трудовым отношениям. Нетипичная занятость – это экономическое явление. С помощью компьютерных программ стало гораздо легче отслеживать выполнение работы преподавателями и другими работниками. Сделан вывод, что дистанционная работа – это типичные трудовые отношения. Надомный труд еще более нетипичен, чем дистанционный, так как надомники в России могут привлекать к своей работе и других лиц.



Т. М. Абайдельдинов

Тлеухабыл Мусинович Абайдельдинов, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права юридического факультета НАО «Казахский национальный университет имени аль-Фараби», кандидат юридических наук, выступил с докладом **«Мониторинг трудового законодательства в рамках действующего права Республики Казахстан»**. Он обратил внимание на понятие мониторинга за соблюдением трудового законодательства, его соотношения с правотворчеством. ТК РФ на 2002 год содержал 424 статьи, ТК Беларуси – 465 статей на 2000 год, а в ТК Казахстан 2015 года на декабрь 2020 года содержалось всего 204 статьи. Сделан вывод, что ТК Казахстана не в полной мере отвечает требованиям времени. Проиллюстрирован этот вывод на примере легальной дефиниции трудового отношения в ст. 1 ТК Казахстана в сопоставлении с определением в ст. 15 ТК РФ, которое докладчик считает более удачным.

Светлана Юрьевна Головина, заведующая кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор выступила на тему **«Пандемия COVID-19 как вызов стабильности трудовых отношений»**. Докладчица коснулась ситуации повышенной готовности в России в период пандемии. Глава 49.1 ТК РФ не отвечала требованиям, которые сформировались в услови-



С. Ю. Головина

ях пандемии, особенно в части перевода работника на дистанционную работу. С 1 января 2021 года начала действовать обновленная гл. 49.1 ТК РФ. Российский законодатель отождествил термины «дистанционный труд» и «удаленный труд». Изменение места исполнения трудовой функции резко влияет на психологический климат в семьях, увеличились случаи домашнего насилия. Может измениться объем трудовой функции. У некоторых работодателей возникает желание снизить оплату труда работникам. При переводе на дистанционный труд размер заработной платы снижаться не должен, но есть варианты обойти эту нормы. Докладчица коснулась также проблем регламентации режима рабочего времени и времени отдыха. Были расхождения со стороны государства и работодателей в том, как оплачивать вынужденные простои работников. Уже есть судебная практика в России по делам о взыскании зарплаты по среднему заработку.

Было заслушано и много других интересных научных сообщений, которые оставим за рамками обзора.

В результате обсуждения докладов, представленных на конференции, ее участники высказались за целесообразность продолжить дальнейший мониторинг трудового законодательства, выявлять его пробелы, коллизии, иные дефекты и своевременно его совершенствовать.

Обзор подготовили доктор юридических наук, профессор **А. М. Нурмагамбетов** и доктор юридических наук, профессор **К. Л. Томашевский**

РЕЦЕНЗИЯ на монографию И. С. Басовой «Внутренне перемещенное лицо как субъект права социальной защиты» (Киев, 2020)

Проблемы внутреннего перемещения населения не являются новыми для современной Украины, при этом они не теряют своей актуальности для исследования среди ученых-правоведов, социологов, политологов, специалистов в сфере международного права. Важность темы исследования обуславливает и то, что имеющиеся научные разработки по этой проблематике не раскрывают всех проблемных аспектов теории и практики. В связи с этим изучение вопросов осуществления внутренне перемещенными лицами своих прав и свобод, нахождение путей для усовершенствования действующего законодательства является актуальным и значимым.

Монография на тему «Внутренне перемещенное лицо как субъект права социальной защиты» подготовлена на основе диссертационной работы, выполненной автором под руководством доктора юридических наук М. Н. Шумило.

Научная работа имеет теоретическое и практическое значение. В первую очередь она дает комплексное представление о фактах вынужденного перемещения населения в целом и отдельного субъекта права социальной защиты – внутренне перемещенного лица – в частности.

Монография представляет собой целостную и оригинальную по содержанию научно-исследовательскую работу, которая выполнена на актуальную для развития права социального обеспечения тему. В работе исследованы особенности социальной защиты внутренне перемещенных лиц как отдельных субъектов права социального обеспечения, а также сформулированы теоретически обоснованные предложения по совершенствованию законодательства Украины в данной сфере.

В разделе 1 монографического исследования автором проведен анализ содержания понятия «внутренне перемещенное лицо» как правовой категории, предпосылки внутренних перемещений населения в исторической ретроспективе, а также правового статуса внутренне перемещенного лица как субъекта права социального обеспечения. Проработанная нормативная правовая база по-

слевоенных лет по вопросам вынужденных перемещений позволила сделать выводы о причинах массовых перемещений, механизмов переселений и некоторых особенностей социальной защиты перемещенных лиц.

Раздел 2 монографии посвящен характеристике международно-правового регулирования статуса внутренне перемещенных лиц, а также правового статуса указанных лиц по законодательству отдельных зарубежных стран (Грузия, Азербайджанская Республика, Сербская Республика, Республика Молдова). Заслуживает внимания позиция автора по исследованию деятельности международных организаций в вопросах защиты внутренне перемещенных лиц (Организации Объединенных Наций, Парламентской ассамблеи Совета Европы), анализа принятых ими актов, в частности Руководящих принципов ООН по вопросу перемещения лиц внутри страны (1998), на предмет соответствия национального законодательства Украины в сфере защиты внутренне перемещенных лиц международным и европейским стандартам.

В разделе 3 монографии раскрываются особенности осуществления прав внутренне перемещенным лицом на пенсионное обеспечение, социальную защиту на случай безработицы, предоставление денежной помощи и обеспечение жильем.

Научной новизной характеризуется выработанный автором категориальный аппарат в сфере правового статуса внутренне перемещенного лица, в том числе сформулированы определения терминов «внутренне перемещенное лицо как субъект права социального обеспечения», «социальная защита внутренне перемещенного лица в Украине», «денежная помощь внутренне перемещенных лиц», разработана классификация, в частности внутренне перемещенных лиц-пенсионеров по критерию времени получения статуса пенсионера и внутренне перемещенного лица-безработного, что позволяет разобраться с особенностями определения страхового стажа при назначении пенсии и выплат по безработице.

Несмотря на достоинства работы, как и в любом научном труде, имеются некоторые дискуссионные вопросы.

В названии монографии и в ее тексте (например, с. 7 и 243) автор применяет термин «право социальной защиты», выделяя его, как предполагается, в качестве отдельной отрасли права. При этом в теме диссертационного исследования указывалось на «право социального обеспечения» [1]. Дискуссии о целесообразности переименования отрасли права социального обеспечения поднимались в научной литературе неоднократно. Сторонники переименования аргументируют такие наименования отрасли, как «социальное право» (П. Д. Пилипенко, М. Ю. Федорова, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов) и «право социальной защиты» (Н. Б. Болотина, Т. К. Миронова, С. Н. Сынчук, М. Н. Шумило). Другой позиции придерживаются, например, М. В. Лушникова и А. М. Лушников, Т. А. Постовалова, Е. В. Тищенко, Г. И. Чанышева. Не останавливаясь подробно на анализе представленных подходов, полагаем, что автору следовало бы обосновать свою позицию. При этом рассматриваемый вопрос может стать основой для дальнейших направлений научных исследований И. С. Басовой.

На с. 189–190 автором верно указываются проблемы, поднятые в проведенном нами ранее исследовании [2, с. 502–503], о проблемах подтверждения стажа работы в Республике Беларусь при назначении пенсий гражданам Украины, имеющим документы, выданные органами самопровозглашенных «Донецкой Народной Республики» и «Луганской Народной Республики». Данные документы на территории Республики Беларусь недействительны в связи с тем, что указанные территориальные образования не признаны Республикой Беларусь в качестве государств. Безусловно, такое непризнание не должно являться основанием для снижения социальной защиты граждан. Однако,

учитывая особенности законодательства Республики Беларусь, а также денонсирования Украиной соглашений, принятых в рамках СНГ, для решения названных вопросов актуальным представляется развитие сотрудничества Республики Беларусь и Украины путем принятия нового соглашения между правительствами государств о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения [2, с. 502–507]. При этом данное соглашение должно содержать право граждан Украины на подтверждение соответствующего стажа работы по документам так называемых ДНР и ЛНР только после их признания Украиной. Такое признание, согласно законодательству Украины, осуществляется судами всех инстанций, в том числе Верховным Судом Украины, с применением такого международного правила, как «намибийские исключения», которое заключается в том, что выданные оккупационными властями документы должны признаваться в случае, если их непризнание повлечет серьезные нарушения или ограничения прав граждан.

Названные вопросы носят дискуссионный характер и ни в коей мере не снижают ценности полученных результатов научных исследований, которые имеют научное и практическое значение для развития науки права социального обеспечения и нормотворческой деятельности Украины. Поднятые в работе проблемы развития социальной защиты внутренне перемещенных лиц являются результатом всестороннего анализа основных достижений украинской и зарубежной науки и практики, что позволило разработать научно обоснованные теоретико-прикладные выводы, в том числе направления по совершенствованию законодательства Украины. В целом можно отметить, что работа выполнена на высоком теоретико-методологическом уровне и представляет интерес для ученых и практиков в праве социального обеспечения.

Список использованных источников

1. Басова, І. С. Внутрішньо переміщена особа як суб'єкт права соціального забезпечення [Електронний ресурс] / І. С. Басова : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького Нац. акад. наук України. – Одеса, 2019. – 20 с. – Режим доступу: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11515/Basova%20I.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. – Дата доступу: 15.01.2021.
2. Комоцкая, И. А. Развитие сотрудничества Беларуси и Украины в сфере пенсионного обеспечения / И. А. Комоцкая, А. П. Блажко // Пенсійне забезпечення в Україні та Білорусі : історія становлення і перспективи розвитку ; под ред. М. Шумила і І. Комоцької. – Київ : Ніка-Центр, 2018. – С. 502–507.

Рецензент: И. А. Комоцкая, начальник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу «В. И. Кривой: человек и труд» (под общ. ред. Я. В. Кривого, Е. А. Ковалёвой; Минск, 2020)

Рецензируемая книга позиционируется как научно-популярное издание и посвящена жизни и деятельности Виктора Ивановича Кривого (1956–2019), который, как он сам подчеркивал, более 40 лет жизни отдал науке и практике трудового права. Редакторами книги выступили его сын, кандидат юридических наук Я. В. Кривой, и ученица, кандидат юридических наук, доцент Е. А. Ковалёва.

Структура книги построена довольно оригинальным способом. Помимо слова к читателям выделен раздел II «Воспоминания о Кривом Викторе Ивановиче», в котором представлены четыре заметки следующих авторов: Я. В. Кривого «В. И. Кривой – характер, быт, труд и наследие», Е. А. Ковалёвой «В. И. Кривой – учитель», А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой «В. И. Кривой, каким мы его помним», а также В. В. Панкратова «Просто Кривой». Прочтение этих заметок формирует у читателя образ В. И. Кривого, представления о его человеческих качествах (как позитивных, так и отрицательных), что порой усложняло его как семейную, так и профессиональную жизнь.

В разделе III «Воспоминания Кривого Виктора Ивановича о своей жизни, близких и семье» представлены два мемуарных произведения В. И. Кривого о своей матери Евгении Скобялко, а также довольно объемные «Мемуарно-ученые записки». Как пишет сам автор на с. 116, это повествование было им разделено на три части: 1) о преподавателях-учителях (прежде всего о трех профессорах юридического факультета ЛГУ А. С. Пашкове, Н. С. Алексееве и Р. Л. Боброве); 2) об однокашниках; 3) о событиях. Этот раздел на 90 % носит мемуарный характер и лишь на 10 % имеет отношение к науке, в основном в части обоснования вклада вышеуказанных ученых в подготовку кадра высшей научной квалификации В. И. Кривого, ссылок на работы самого автора и некоторые историко-правовые публикации А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой.

В разделе IV книги «Из неопубликованных научных трудов» представлены четыре работы В. И. Кривого, над которыми он трудился в по-

следние годы перед кончиной: 1) профессор-доктор Н. Н. Кравченко – первый преподаватель международного и трудового права в Белорусском государственном университете; 2) Л. Н. Толстой и Труд; 3) основные положения четырех Евангелий: рифмованное отражение; 4) летопись важнейших в белорусской истории трудовправовых актов, личностей, диссертаций, публикаций и мероприятий (1906–2014). Как воспринимать и оценивать эти четыре произведения – как научные, философские или этические (особенно в части рассуждений о некоторых произведениях Л. Н. Толстого и переложение в стихотворной форме некоторых текстов из Нового завета Библии) или справочно-повествовательные (в части авторской «летописи») – вопрос дискуссионный. На взгляд рецензента, научное значение из приведенных в данном разделе четырех произведений имеет только первое – очерк о профессоре Н. Н. Кравченко, причем это значение в основном для исторической науки и науки международного права, а не трудового права. Дело в том, что научное наследие Н. Н. Кравченко преимущественно связано с международным правом, работ по трудовому праву после себя он практически не оставил, за исключением статьи «Пути решения рабочего вопроса и проблемы охраны труда в капиталистической Европе» (Минск, 1928).

Несколько слов о приложениях, в которые составители и редакторы книги включили автобиографию, список публикаций и характеристику (от председателя концерна «Беллепром» Н. В. Ефимчика). Книга иллюстрирована фотографиями из семейного архива и архивов коллег.

Отмечая преимущественно мемуарный, в меньшей степени научно-популярный, характер рецензируемой книги, следует высказать несколько критических замечаний относительно содержания работы, что, вероятно, можно списать на спешку при подготовке ее к опубликованию со стороны соредакторов Я. В. Кривого и Е. А. Ковалёвой.

Во-первых, концептуальное замечание: если целью книги была популяризация произведений В. И. Кривого (в том числе неопубликованных),

стоило включить в нее в качестве основного раздела не мемуары, а его авторефераты по кандидатской и докторской диссертациям, книгу о «Вахтовом методе: правовые вопросы», которая вобрала в себя выжимку из его кандидатской диссертации, а также его лучшие научные статьи по трудовому праву, поскольку ни монографии, ни полноценного текста докторской диссертации у него не было. Сам В. И. Кривой никогда не скрывал, что защитил докторскую диссертацию в 1996 году в Санкт-Петербурге по совету А. С. Пашкова в форме научного доклада, т. е. по автореферату.

Во-вторых, книга не лишена некоторых фактологических ошибок и неточностей. К примеру, на с. 15 Я. В. Кривой пишет об отце: «После ухода с государственной службы он работал заведующим кафедрой гражданско-правовых дисциплин крупного университета...» Если же мы почитаем автобиографию, написанную самим В. И. Кривым и опубликованную в той же книге, то на с. 471 он пишет о заведовании с сентября по декабрь 1998 года вышеуказанной кафедрой в Белорусском негосударственном институте управления, финансов и экономики. К слову, этот институт ликвидирован в 2006 году в связи с экономической несостоятельностью (банкротством). Очевидно, что институт (ныне ликвидированный) и крупный университет – это не одно и то же. Сам В. И. Кривой довольно произвольно расставляет акценты в тех или иных исторических событиях. На с. 125 В. И. Кривой присваивает себе «лавры» разработки Трудового кодекса Беларуси («написанного мной белорусского Трудового кодекса»), в других его же публикациях после 1999 года подтверждалось, что его авторству принадлежала лишь концепция первоначального проекта Трудового кодекса, и он руководил процессом разработки проекта в Госкомтруде (затем – Минтруде и Верховном Совете), а сам проект Трудового кодекса, как первоначальный, так и последующий, писали не менее 40 различных специалистов, включая А. А. Греченкова, Л. Я. Островского, И. М. Чистякову и многих других. На с. 363 автор ошибочно пишет о КЗоТ БССР 1956 года и КЗоТ 1992 года,

так как внесение изменений и дополнений в Кодекс не может отождествляться с новой кодификацией. На с. 400 и 402 книги допущены ошибки в фамилии известного советского ученого Л. Я. Гинцбурга, вклад которого в формирование белорусской школы трудового права пока не был должным образом оценен (напомним, что Л. Я. Гинцбург был учителем видного белорусского ученого, доктора юридических наук, профессора, члена-корреспондента НАН Беларуси, Заслуженного деятеля науки Беларуси В. И. Семенкова по его кандидатской диссертации и оказал большое влияние на научный интерес другого белорусского патриарха трудового права Л. Я. Островского к институту рабочего времени и выбору темы кандидатской диссертации). На с. 433 В. И. Кривой написал, что 30 декабря 1999 года Совет Республики одобрил проект Трудового кодекса, хотя это произошло на полгода раньше – 30 июня 1999 года. На с. 443 автор утверждает, что в 2004 году впервые в Беларуси была открыта аспирантура по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения, тогда как аспирантов по данной научной специальности и до этого готовили в БГУ и в Институте государства и права НАН Беларуси. На с. 463 научным руководителем по кандидатской диссертации И. А. Долголевой (ныне – И. А. Комоцкой) указан доктор юридических наук В. И. Семенков, который оказывал ей научно-методическую помощь при подготовке диссертации, однако в действительности научным руководителем являлась кандидат юридических наук Х. Т. Мелешко.

Несмотря на отмеченные недостатки и дискуссионные моменты, книга будет представлять несомненный интерес как для людей, которые близко знали В. И. Кривого, так и для молодых исследователей в области трудового права, поскольку приоткрывает некоторые страницы истории преподавания трудового права на юридическом факультете ЛГУ и БГУ, а также позволяет взглянуть на жизнь незаурядного человека, увлеченного ученого-юриста и государственного деятеля, который стоял у истоков формирования национального трудового законодательства Беларуси в начале 1990-х годов.

Рецензент: К. Л. Томашевский, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, главный научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук, профессор

УШЕЛ ИЗ ЖИЗНИ ЮРИЙ ПЕТРОВИЧ ОРЛОВСКИЙ – ЧЕЛОВЕК-ЭПОХА В СОВЕТСКОЙ НАУКЕ ТРУДОВОГО ПРАВА



31 декабря 2020 года на 93-м году ушел из жизни выдающийся советский и российский ученый-правовед, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации **Юрий Петрович Орловский**.

Юрий Петрович Орловский родился 21 апреля 1928 года в селе Успенское Успенского района Луганской области.

Был участником Великой Отечественной войны. Во время блокады Ленинграда он, будучи подростком, работал на одном из ленинградских предприятий. В 1944 году награжден медалью «За оборону Ленинграда».

В 1952 году окончил юридический факультет Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова. С 1952 по 1954 год обучался в аспирантуре Всесоюзного института юридических наук.

В 1955 году защитил кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации рабочих кадров», а спустя 10 лет, в 1965 году – докторскую диссер-

тацию «Правовые вопросы использования труда работников промышленности». В 1976 году ему было присвоено ученое звание профессора.

С 1954 по 1958 год работал консультантом Министерства юстиции СССР, затем старшим консультантом Юридической комиссии при Совете Министров СССР; с 1959 по 1976 год – старшим научным сотрудником Института государства и права АН СССР; с 1976 по 1988 год – начальником кафедры Московской высшей школы милиции МВД СССР.

В 1988–1989 годах стал заместителем руководителя группы научных консультантов при Президиуме Верховного Совета СССР.

В 1990-е и 2000-е годы работал главным научным сотрудником и заместителем директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве России, профессором кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА.

В 2007 году пришел на работу в Высшую школу экономики. Под его руководством созданы Высшая школа юриспруденции и администрирования, диссертационный совет, кафедра трудового права и права социального обеспечения, магистерская программа «Правовое обеспечение управления персоналом», начата подготовка аспирантов по направлению «Трудовое право. Право социального обеспечения», подготовлены многочисленные кандидатские и магистерские диссертации, ежегодно проводились международные и национальные конференции в области трудового и спортивного права. Ю. П. Орловскому было присвоено звание Заслуженный профессор ВШЭ, он занимал должности заведующего кафедрой трудового права, последние годы жизни – ординарного профессора ВШЭ.

Юрий Петрович является лауреатом многочисленных наград, в том числе высшей юридической премии «Фемида» в номинации «Ученый». В декабре 2020 года Юрий Петрович Орловский полу-

чил награду «Юрист года» в номинации «За защиту социальных и трудовых прав граждан».

До последних дней жизни Юрий Петрович продолжал заниматься наукой: выступал научным консультантом по докторским диссертациям, принимал участие в научно-практических конференциях, под его редакцией издан комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации.

Сферу его научных интересов составляли проблемы общей части трудового права, содержание отдельных правовых институтов трудового права: трудового договора, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, регулирования труда молодежи и др. Им опубликовано более 300 научных работ. Наиболее значимые монографии: «Правовые вопросы использования труда работников промышленности» (1965); «Труд молодежи» (1968); «Советское трудовое право: вопросы теории» (1978, в соавт. с С. А. Ивановым и Р. З. Лившицем).

Ю. П. Орловский одним из первых обосновал концепцию коллективных трудовых отношений, определил признаки, квалифицирующие институт подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в качестве самостоятельного правового института трудового права.

Под его редакцией изданы многочисленные учебники для магистратуры и бакалавриата «Трудовое право», «Пенсионное обеспечение», «Право социального обеспечения», «Социальное страхование».

Юрий Петрович был членом Научно-методического совета при Верховном Суде Российской Федерации и экспертом в Комитете Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

Редакция и редакционный совет журнала «Трудовое и социальное право» выражают слова соболезнования родным и близким, коллегам и ученикам Юрия Петровича в связи с этой невосполнимой утратой.

Главный редактор журнала
«Трудовое и социальное право»
К. Л. Томашевский

НЕ СТАЛО НИКОЛАЯ ГЕОРГИЕВИЧА ГЛАДКОВА, СЕКРЕТАРЯ ФНПР, ЗАСЛУЖЕННОГО ЮРИСТА РОССИИ



10 января 2021 года не стало **Николая Георгиевича Гладкова**, Заслуженного юриста России, секретаря Федерации независимых профсоюзов России.

Николай Георгиевич родился в 1946 году. В 1974 году окончил Ташкентский государственный университет имени В. И. Ленина по специальности «правоведение». В 1980 году окончил очную аспирантуру Университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы (в настоящее время – РУДН).

С 1974 по 2004 год Н. Г. Гладков работал преподавателем, старшим преподавателем, доцентом, профессором, заместителем декана и деканом юридического факультета Ташкентского государственного университета. В разные годы он работал в Университете дружбы народов, Московской государственной юридической академии (ныне – Университет имени О. Е. Кутафина), Высшей школе экономики. С 2005 года заведовал кафедрой трудового права и права социального обеспечения Академии труда и социальных отношений. С 2009 по 2019 год Николай Георгиевич был проректором по правовой работе в Академии труда и социальных отношений.

С 1997 по 2003 год – заведующий правовым отделом аппарата ФНПР. С 2003 года – секретарь ФНПР по правовой работе. Представляя ФНПР в экспертных и рабочих группах при комитетах Государственной думы и Совета Федерации Феде-

рального Собрания Российской Федерации, Н. Г. Гладков участвовал в подготовке законопроектов, включая Трудовой кодекс Российской Федерации и внесение изменений в него (более 300 законопроектов за последние три года).

Н. Г. Гладков принял непосредственное участие в подготовке Соглашения между Генеральной прокуратурой России и ФНПР о взаимодействии и сотрудничестве от 17 апреля 2008 года и Соглашения о взаимном сотрудничестве Федеральной службы по труду и занятости и ФНПР в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав работников от 23 августа 2006 года.

Николай Георгиевич Гладков – Заслуженный юрист России. Был награжден Почетной грамотой аппарата Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации, почетной грамотой президента Узбекской ССР, почетными грамотами ФНПР и ряда ее членских организаций, почетной грамотой Ассоциации юридических вузов, почетными грамотами АТиСО, а также Генеральной прокуратуры России и Фонда социального страхования Российской Федерации.

Автор и ответственный редактор ряда публикаций, в том числе комментария к Трудовому кодексу Российской Федерации, комментария судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений. Среди его крупных работ укажем следующие: Гладков Н. Г. Трудовая функция рабочих и служащих (правовые вопросы). Ташкент, 1986; Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой, Н. Г. Гладкова. М., 2016; Гладков Н. Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. М., 2018.

Николай Георгиевич был человеком крайне порядочным и отзывчивым, который всегда отстаивал интересы человека труда и многое в своей жизни сделал для совершенствования трудового законодательства России.

Редакция журнала выражает слова искреннего соболезнования родным и близким Николая Георгиевича, его коллегам по работе.

Главный редактор журнала «Трудовое и социальное право»
К. Л. Томашевский

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 14 000–20 000 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 stp.minsk@tut.by с пометкой «Статья для журнала»).

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. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают с автором.

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 трудового права научно-исследовательской части, в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ), других наукометрических базах.