

**НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ**

**№ 4 (32) 2019**

**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 17.12.2019  
Дата выхода 31.12.2019  
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, 2019

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

## ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

### РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

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

### РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Василевич Г.А. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Республики Беларусь, член-корреспондент Национальной академии 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;  
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, доцент;  
Шишко Г.Б. – кандидат юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Республики Беларусь.

### Зарубежные члены редакционного совета:

Головина С.Ю. – доктор юридических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации (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 работник высшего профессионального образования Российской Федерации (г. Ярославль, Россия);  
Люттов Н.Л. – доктор юридических наук, профессор (г. Москва, Россия);  
Нургалиева Е.Н. – доктор юридических наук, профессор (г. Астана, Казахстан);  
Прилипко С.Н. – доктор юридических наук, профессор, академик Национальной академии правовых наук Украины, Заслуженный деятель науки и техники Украины (г. Харьков, Украина);  
Хохлов Е.Б. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации (г. Санкт-Петербург, Россия);  
Шумило М.Н. – доктор юридических наук, старший научный сотрудник (г. Киев, Украина).

<b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....	5
<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>	
<b>Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (сентябрь – ноябрь 2019)</b> .....	6
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<b>Амеличева Л. П. (Винница, Украина) Парадигма правового регулирования достойного труда как концептуальное направление развития трудового права в условиях глобализации и неолиберализма</b> .....	11
Статья посвящена теоретическим аспектам правового регулирования достойного труда в условиях глобализации и неолиберализма. Исследуется проблематика становления и развития парадигмы правового регулирования достойного труда в трудовом праве. С использованием методологии теории и философии трудового права раскрыто понятие научно-практической парадигмы правового регулирования достойного труда. На основе анализа международных стандартов труда, научно-теоретических исследований дана характеристика составляющих формирующейся парадигмы.	
<b>Загородний А. В., Загородняя М. А. (Санкт-Петербург, Россия) Приоритет прекращения трудового договора при одновременной инициативе спортсмена и физкультурно-спортивной организации в зеркале международных стандартов и зарубежного опыта</b> .....	18
В статье рассматриваются проблемы, которые в юридической литературе условно были названы спорами о приоритете инициативы прекращения трудового договора. Подобный спор возникает на основании того факта, что в один и тот же отрезок рабочего времени спортсмен и работодатель выразили желание по своей инициативе расторгнуть трудовой договор и оспаривают по существу приоритет своего права на подобную инициативу. Отношения, связанные с одновременным заявлением сторон на прекращение трудового договора, прямо не регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, и порой ставят работодателя в сложное положение.	
<b>Ковалёва Е. А. (Гомель, Беларусь) Защита прав трудящихся-мигрантов на международном и национальном уровнях</b> .....	23
В статье проводится краткий анализ основных стандартов Международной организации труда о трудящихся-мигрантах. Особое внимание уделяется заключению трудового договора с трудящимся-иммигрантом на территории Республики Беларусь, поскольку надлежащее оформление трудовых отношений, сохранение и закрепление основных прав граждан в трудовом договоре является одним из важнейших гарантов защиты прав таких трудящихся. Анализируются условия и сведения, которые должны содержаться в трудовых договорах (контрактах) с иностранными работниками. В результате сделаны выводы и предложены отдельные пути совершенствования нормативных правовых актов.	
<b>ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ</b>	
<b>Тавитс Г. (Тарту, Эстония) Гибкость в трудовых отношениях и ее границы: ситуация в Эстонии</b> .....	28
<b>МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА</b>	
<b>Данилина Ю. С. (Харьков, Украина) О значимости социального диалога в системе построения социально-трудовых правоотношений</b> .....	33
<b>Комоцкая И. А. (Минск, Беларусь) Перспективы развития законодательства Республики Беларусь в сфере реабилитации лиц с инвалидностью</b> .....	39
<b>КОНФЕРЕНЦИИ/СЕМИНАРУ/КРУГЛЫЕ СТОЛЫ</b>	
<b>Обзор IX Международной научно-практической конференции «Проблемы реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения» (Харьков, 11 октября 2019 г.)</b> .....	43
<b>Обзор мероприятий Недели трудового права, приуроченных к 100-летию МОТ и 115-летию профсоюзного движения Беларуси (Минск, 28 октября – 2 ноября 2019 г.)</b> .....	46
<b>РЕЦЕНЗИИ</b>	
<b>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Рецензия на монографию Симутиной Я. В. «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин». Киев, 2018</b> .....	53
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
<b>Поздравление с 70-летием Геннадия Валентиновича Хныкину – ведущему российскому ученому в трудовом праве</b> .....	56

## ЗМЕСТ НУМАРА

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	5
<b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (верасень – лістапад 2019) .....	6
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>	
<i>Амелічава Л. П. (Вінніца, Украіна) Парадыгма прававога рэгулявання годнай працы як канцэптуальны накірунак развіцця працоўнага права ва ўмовах глабалізацыі і нэалібэралізму</i> .....	11
Артыкул прысвечаны тэарэтычным аспектам прававога рэгулявання годнай працы ва ўмовах глабалізацыі і нэалібэралізму. Даследуецца праблематыка станаўлення і развіцця парадыгмы прававога рэгулявання годнай працы ў працоўным праве. З выкарыстаннем метадалогіі тэорыі і філасофіі працоўнага права раскрыта паняцце навукова-практычнай парадыгмы прававога рэгулявання годнай працы. На аснове аналізу міжнародных стандартаў працы, навукова-тэарэтычных даследванняў дадзена характарыстыка складнікаў парадыгмы, якая фарміруецца.	
<i>Заўгародні А. В., Заўгародняя М. А. (Санкт-Пецярбург, Расія) Прыярытэт спынення працоўнага дагавору пры адначасовай ініцыятыве спартсмена і фізкультурна-спартыўнай арганізацыі ў люстэрку міжнародных стандартаў і замежнага вопыту</i> .....	18
У артыкуле разглядаюцца праблемы, якія ў юрыдычнай літаратуры ўмоўна былі названыя спрэчкамі пра прыярытэт ініцыятывы спынення працоўнага дагавору. Падобная спрэчка ўзнікае на падставе таго факту, што ў адзін і той жа адрэзак працоўнага часу спартсмен і працадаўца выказалі жаданне па сваёй ініцыятыве скасаваць працоўны дагавор і аспрэчваюць па сутнасці прыярытэт свайго права на падобную ініцыятыву. Адносіны, звязаныя з адначасовай заявай бакоў на спыненне працоўнага дагавору, прама не рэгулююцца працоўным заканадаўствам Расійскай Федэрацыі і часам ставяць працадаўцу ў складанае становішча.	
<i>Кавалёва А. А. (Гомель, Беларусь) Абарона правоў працуючых-мігрантаў на міжнародным і нацыянальным узроўнях</i> .....	23
У артыкуле праводзіцца кароткі аналіз асноўных стандартаў Міжнароднай арганізацыі працы аб працуючых-мігрантах. Асабліва ўвага надаецца заключэнню працоўнага дагавору з працуючым-імігрантам на тэрыторыі Рэспублікі Беларусь, паколькі належнае афармленне працоўных адносін, захаванне і замацаванне асноўных правоў грамадзян у працоўным дагаворы з'яўляецца адным з важнейшых гарантаў абароны правоў такіх працуючых. Аналізуюцца ўмовы і звесткі, якія павінны ўтрымлівацца ў працоўных дагаворах (кантрактах) з замежнымі работнікамі. У выніку зроблена высновы і прапанаваны асобныя шляхі ўдасканалення нарматыўных прававых актаў.	
<b>ЗАМЕЖНЫ ДАСВЕД</b>	
<i>Тавітс Г. (Тарту, Эстонія) Гнуткасць ў працоўных адносінах і яе межы: сітуацыя ў Эстоніі</i> .....	28
<b>МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА</b>	
<i>Даніліна Ю. С. (Харкаў, Украіна) Аб значнасці сацыяльнага дыялогу ў сістэме пабудовы сацыяльна-працоўных праваадносін</i> .....	33
<i>Камоцкая І. А. (Мінск, Беларусь) Перспектывы развіцця заканадаўства Рэспублікі Беларусь у сферы абілітацыі асоб з інваліднасцю</i> .....	39
<b>КАНФЕРЭНЦЫІ / СЕМІНАРЫ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ</b>	
Агляд IX Міжнароднай навукова-практычнай канферэнцыі «Праблемы рэалізацыі правоў грамадзян у сферы працы і сацыяльнага забеспячэння» (г. Харкаў, 11 кастрычніка 2019 г.) .....	43
Агляд мерапрыемстваў Тыдня працоўнага права, прымеркаваных да 100-годдзя МАП і 115-годдзя прафсаюзнага руху Беларусі (Мінск, 28 кастрычніка – 2 лістапада 2019 г.) .....	46
<b>РЭЦЭНЗІІ</b>	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Рэцэнзія на манаграфію Сімуцінай Я. В. «Юрыдычныя факты ў механізме прававога рэгулявання працоўных адносін». Кіеў, 2018</i> .....	523
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
Віншаванне з 70-годдзем Генадзю Валянцінавічу Хныкіну – вядучаму расійскаму навукоўцу ў працоўным праве .....	56

<b>THE CHIEF EDITOR'S WORD</b> .....	5
<b>LEGISLATION</b>	
<b>Review of changes in labour and social security legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (September – November 2019)</b> .....	6
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<b>Amelicheva L. (Vinnitsa, Ukraine) Paradigm of legal regulation of decent work as a conceptual direction of development of labour law in the conditions of globalization and neoliberalism</b> .....	11
The article is devoted to theoretical aspects of legal regulation of decent work in the conditions of globalization and neoliberalism. The problems of formation and development of the paradigm of legal regulation of decent work in labor law are investigated. Using the methodology of the theory and philosophy of labour law, the concept of scientific and practical paradigm of legal regulation of decent work is revealed. On the basis of the analysis of the international labour standards, scientific and theoretical researches the characteristic of components of the forming paradigm is carried out.	
<b>Zavgorodny A., Zavgorodnyaya M. (St. Petersburg, Russia) Priority of termination of the employment contract at the simultaneous initiative of the athlete and the sports organization in the mirror of international standards and foreign experience</b> .....	18
The article deals with the problems that in the legal literature were conventionally called disputes about the priority of the initiative of termination of the employment contract. Such a dispute arises on the basis of the fact that in the same period of working time, the athlete and the employer have expressed a desire to terminate the employment contract on their own initiative and dispute in essence the priority of their right to such an initiative. Relations related to the simultaneous application of the parties to terminate the employment contract are not directly regulated by the labour legislation of the Russian Federation, and sometimes puts the employer in a difficult position.	
<b>Kovaleva E. (Gomel, Belarus) Protection of the rights of migrant workers at the international and national levels</b> .....	23
The article provides a brief analysis of the main standards of the international labour organization on migrant workers. Special attention is paid to the conclusion of an employment contract with an immigrant worker on the territory of the Republic of Belarus, since the proper registration of labour relations, the preservation and consolidation of the basic rights of citizens in the employment contract is one of the most important guarantors of the protection of the rights of such workers. The conditions and information that should be contained in employment contracts (contracts) with foreign employees are analyzed. As a result, conclusions are drawn and some ways of improving normative legal acts are offered.	
<b>FOREIGN EXPERIENCE</b>	
<b>Tavits G. (Tartu, Estonia) Flexibility in labour relations and its borders: the situation in Estonia</b> .....	28
<b>EXPERT'S OPINION</b>	
<b>Danilina Y. (Kharkiv, Ukraine) On the importance of social dialogue in the system of construction of social and labour relations</b> .....	33
<b>Komotskaya I. (Minsk, Belarus) Prospects for the development of legislation of the Republic of Belarus in the field of habilitation of persons with disabilities</b> .....	39
<b>CONFERENCES/SEMINARS/ROUND TABLES</b>	
<b>Review of the IX International scientific and practical conference "Problems of realization of citizens' rights in the sphere of labour and social security" (Kharkiv, October 11, 2019)</b> .....	43
<b>Review of the events of the Labour law Week dedicated to the 100th anniversary of the ILO and the 115th anniversary of the Trade Union movement of Belarus (Minsk, October 28 – November 2, 2019)</b> .....	46
<b>REVIEWS</b>	
<b>Tomashevski K. (Minsk, Belarus) Review of the monograph Simutina Y. V. "Legal facts in the mechanism of legal regulation of labour relations". Kyiv, 2018</b> .....	53
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
<b>Congratulations on the 70th anniversary to Gennady Khnykin – the leading Russian scientist in labour law</b> .....	56



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

Вітаем чытачоў на старонках чарговага нумара нашага часопіса. Гэты нумар выходзіць у свет напярэдадні Калядаў і Новага года, і мы з задавальненнем віншуем ўсіх нашых чытачоў і сяброў рэдакцыйнай рады з надыходзячымі святамі! Жадаем, каб наступаючы 2020 год быў не горшы, чым 2019-ы! Шчасця, творчых поспехаў, здзяйснення ўсіх мараў!

Акрамя традыцыйнага агляду навінаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Расіі, Казахстана і Кыргызстана гэты нумар насычаны цікавымі артыкуламі беларускіх і замежных навукоўцаў.

У раздзеле “Навуковыя публікацыі” у артыкуле ўкраінскай даследчыцы **Л. П. Амелічавай** чытач знойдзе цікавыя разважанні адносна сучаснай парадыгмы прававога рэгулявання годнай працы як канцэптualaнага накірунаку развіцця працоўнага права ва ўмовах глабалізацыі і неалібералізму. У артыкуле аўтараў з Санкт-Пецярбургу **А. В. Заўгародняга** і **М. А. Заўгародняй** гаворка ідзе аб прыярытэце спынення працоўнага дагавора пры адначасовай ініцыятыве спартсмена і фізкультурна-спартыўнай арганізацыі ў святле міжнародных стандартаў і замежнага вопыту. Гомельская даследчыца **Е. А. Кавалёва** аналізуе пытанні аховы правоў працоўных-мігрантаў на міжнародным і нацыянальным узроўнях.

Не менш захапляльны артыкул на ангельскай мове змешчаны ў рубрыцы “Замежны вопыт”, ў якім эстонскі навуковец **Г. Таівітс** разглядае гнуткасць ў працоўных адносінах і яе мяжы на прыкладзе Эстоніі.

У рубрыцы “Меркаванне спецыяліста” друкуюцца артыкулы ўкраінскага аўтара **Ю. С. Данілінай**, што аналізуе пытанні сацыяльнага дыялогу (на пракладзе Украіны), а таксама беларускага спецыяліста **І. А. Камоцкай** аб перспектывах развіцця заканадаўства Рэспублікі Беларусь у сферы абілітацыі асоб з інваліднасцю.

У нумары чытач таксама знойдзе агляд двух прадстаўнічых міжнародных канферэнцый, што адбыліся ў Беларусі і Украіне ўвосень.

Традыцыйна друкуецца рэдакцыйная рэцензія і віншаванне з юбілеем.

**3 павагай,  
галоўны рэдактар**

**Кірыл Тамашэўскі**

# ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (сентябрь – ноябрь 2019)

## БЕЛАРУСЬ

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 сентября 2019 г. № 44 «Об установлении форм справок для целей пенсионного обеспечения»**

Нормативным правовым актом были установлены формы:

– справки о работе по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в пределах 10-километровой зоны;

– справки о работе, военной службе или службе на эксплуатации Чернобыльской АЭС, в зоне эвакуации (отчуждения), зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и на территориях, равнозначных им по уровню радиоактивного загрязнения в результате других радиационных аварий.

Постановление вступило в силу с 28 сентября 2019 г.

**Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»**

Постановлением утверждена Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, которая устанавливает порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров (обязательные медосмотры) работающих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и (или) на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, а также внеочередных медицинских осмотров работающих при ухудшении состояния их здоровья (внеочередные медосмотры).

Обязательные и (или) внеочередные медосмотры проводятся в отношении физических лиц,

работающих по трудовым договорам, физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, и иных физических лиц в соответствии с правовыми нормами в целях обеспечения безопасности труда, предупреждения профессиональных заболеваний, охраны здоровья работающих.

По результатам проведения обязательных и (или) внеочередных медосмотров работающих определяется:

– годность (негодность) по состоянию здоровья работающих к работам во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов;

– годность (негодность) по состоянию здоровья работающих к работам, где есть необходимость в профессиональном отборе.

Обязательные и (или) внеочередные медосмотры работающих проводятся медицинскими комиссиями по проведению обязательных и внеочередных медосмотров, формируемыми из числа медицинских работников.

Постановление вступило в силу с 11 октября 2019 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2019 г. № 688 «О переносе рабочих дней в 2020 году»**

Рабочие дни в 2020 году переносятся:

– с четверга 2 января на субботу 4 января;

– с понедельника 6 января на субботу 11 января;

– с понедельника 27 апреля на субботу 4 апреля.

При этом организациям предоставлено право с учетом специфики производства (работы) осуществлять установленный перенос рабочих дней в ином порядке в соответствии с нормами действующего законодательства.

Постановление вступило в силу с 10 октября 2019 г.

**Постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 17 октября 2019 г. № 193 «Об изменении постановления Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4»**

В Инструкцию по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утвержденную постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4, внесены изменения, распространившие ее действие на ненормативные (индивидуальные) правовые акты, локальные правовые акты нормотворческих органов (должностных лиц) в части, не урегулированной Законом Республики Беларусь «О нормативных правовых актах».

Постановление вступило в силу с 23 октября 2019 г.

**Указ Президента Республики Беларусь от 18 октября 2019 г. № 386 «О стимулировании научной деятельности и совершенствовании оплаты труда»**

Документом установлена ежемесячная доплата к пенсиям постоянно проживающим в Республике Беларусь неработающим получателям пенсий, имеющим ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, достигшим общеустановленного пенсионного возраста (далее – доплата), в двукратном размере базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Назначение и выплата доплаты производятся органами, осуществляющими пенсионное обеспечение.

Доплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем обращения в орган, осуществляющий пенсионное обеспечение, с заявлением об установлении доплаты, трудовой книжкой, национальным дипломом доктора наук или дипломом государственного образца, выданным аттестационными органами бывшего СССР либо Российской Федерации до 27 февраля 1996 г., и национальным аттестатом профессора или аттестатом профессора государственного образца, выданным аттестационными органами бывшего СССР либо Российской Федерации до 27 февраля 1996 г.

Доплата выплачивается в порядке, предусмотренном для выплаты пенсий. При этом доплата не устанавливается (не выплачивается) к пенсиям лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных учреждениях.

Указом также предусматривается увеличение размеров стипендий студентов, магистрантов, аспирантов и докторантов, достигших особых успехов в изучении отдельных учебных дисциплин и материального обеспечения лиц из числа профессорско-преподавательского состава.

Указ вступит в силу с 1 января 2020 г.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 октября 2019 г. № 49 «Об установлении минимальных потребительских бюджетов в ценах сентября 2019 года».**

Постановлением установлен минимальный потребительский бюджет для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах сентября 2019 года в расчете на месяц на период с 1 ноября 2019 г. по 31 января 2020 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 475 руб. 56 коп.;
- пенсионеры – 371 руб. 51 коп.;
- студенты – 351 руб. 90 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 301 руб. 80 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 398 руб. 68 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 405 руб. 17 коп.;
- семья из четырех человек – 372 руб. 6 коп.;
- молодая семья из трех человек – 405 руб. 25 коп.

Постановление вступило в силу с 31 октября 2019 г.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 октября 2019 г. № 50 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в ценах сентября 2019 года»**

Постановлением установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах сентября 2019 года в расчете на месяц на период с 1 ноября 2019 г. по 31 января 2020 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 231 руб. 83 коп.;

- трудоспособное население – 257 руб. 86 коп.;
- пенсионеры – 177 руб. 79 коп.;
- студенты – 224 руб. 80 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 149 руб. 63 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 205 руб. 16 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 251 руб. 19 коп.

Постановление вступило в силу с 31 октября 2019 г.

## КАЗАХСТАН

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 11 сентября 2019 г. № 684 «О внесении дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 30 октября 2017 года № 687 «Об утверждении Правил исчисления стажа работы государственных служащих, дающего право на установление должностного оклада»**

Этим нормативным правовым актом был дополнен перечень периодов времени, включаемых в стаж работы, дающий право на установление должностного оклада. В данный перечень были внесены работы в субъектах квазигосударственного сектора и/или крупного предпринимательства на руководящих должностях или должностях, соответствующих функциональным направлениям занимаемой государственной должности для политических государственных служащих, административных государственных служащих корпуса «А», а также корпуса «Б» категорий А-1, А-2, В-1, В-2, С-1, С-2, С-О-1, С-О-2, С-Р-1, С-Р-2, D-1, D-2, D-О-1, D-О-2, Е-1, Е-2, Е-Р-1.

Документом, подтверждающим стаж работы в субъекте крупного предпринимательства, признаются сведения о том, что субъект крупного предпринимательства соответствует одному или двум из следующих критериев: среднегодовая численность работников более двухсот пятидесяти человек и (или) среднегодовой доход свыше трехмиллионнократного месячного расчетного показателя, установленного Законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года.

Постановление вступило в силу с 12 сентября 2019 г.

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 1 ноября 2019 г. № 820 «О переносе дней отдыха в 2020 году»**

Дни отдыха переносятся:

- с воскресенья 5 января на пятницу 3 января 2020 г.;

- с понедельника 11 мая на пятницу 8 мая 2020 г.;

- с воскресенья 20 декабря на пятницу 18 декабря 2020 г.

Постановление вступило в силу с 18 ноября 2019 г.

## КЫРГЫЗСТАН

**Постановление Правительства Кыргызской Республики от 30 сентября 2019 г. № 505 «Об утверждении Концепции национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике»**

Основными задачами и целями утвержденной Концепции являются повышение качества профессиональной подготовки в соответствии с запросами рынка труда, включая условия интеграции с ЕАЭС, повышение спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования, а также формирование подходов к разработке и внедрению национальной системы, обеспечивающей признание обучения.

Постановление вступило в силу с 28 октября 2019 г.

**Постановление Правительства Кыргызской Республики от 30 сентября 2019 г. № 507 «Об индексации базовой части пенсий, общий размер которых ниже величины прожиточного минимума пенсионера, сложившейся за предыдущий год, с 1 октября 2019 года»**

В целях обеспечения дальнейшей поддержки жизненного уровня пенсионеров Социальному фонду Кыргызской Республики поручено проиндексировать с 1 октября 2019 г. базовую часть пенсий, назначенных до 1 октября 2019 г., общий размер которых ниже величины прожиточного минимума пенсионера, сложившейся за предыдущий год, с учетом роста средней заработной платы за 2018 год к средней заработной плате за 2017 год на 105 % или на 100 сомов.

Постановление вступило в силу с 1 октября 2019 г.

**Постановление Правительства Кыргызской Республики от 30 сентября 2019 г. № 508 «Об индексации размеров страховых частей пенсий с 1 октября 2019 года»**

В целях обеспечения дальнейшей поддержки жизненного уровня пенсионеров с 1 октября 2019 г.



## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

утвержден коэффициент индексации размеров страховых частей пенсий в размере 1,05.

Социальному фонду Кыргызской Республики поручено проиндексировать с 1 октября 2019 г. размеры страховых частей пенсий, назначенных до 1 октября 2019 г. в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании», на коэффициент индексации 1,05, но не менее чем на 200 сомов для пенсий, общий размер которых не превышает 4283 сома, и не менее чем на 320 сомов для пенсий, общий размер которых составляет и превышает 4283 сома.

Постановление вступило в силу с 1 октября 2019 г.

## РОССИЯ

**Постановление Правительства Российской Федерации от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации»**

Положение устанавливает порядок осуществления наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации и условия стимулирования государственных гражданских служащих Российской Федерации, осуществляющих наставничество, с учетом оценки результативности их деятельности.

Наставничество осуществляется, как правило, в отношении гражданского служащего, поступившего впервые на гражданскую службу в государственный орган, или гражданского служащего, имеющего стаж гражданской службы, впервые поступившего в данный государственный орган.

Предложение об осуществлении наставничества направляется работодателю руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором предусматривается замещение лицом, в отношении которого предлагается осуществлять наставничество, должности гражданской службы.

Наставник назначается из числа наиболее авторитетных, опытных и результативных гражданских служащих, не имеющих дисциплинарного взыскания или взыскания за коррупционное правонарушение и в отношении которых не проводится служебная проверка. Наставник одновременно может осуществлять наставничество в отношении не более чем двух гражданских служащих.

Постановление вступило в силу с 18 октября 2019 г.

**Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2019 г. № 663н «О внесении изменения в Правила определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 января 2014 г. № 27н»**

Приказом установлено, что при определении потребности в иностранной рабочей силе будут учитываться заявки работодателей и заказчиков работ (услуг) – физических лиц, привлекающих работников для личных нужд.

Приказ вступил в силу с 22 ноября 2019 г.

**Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 октября 2019 г. № 672н «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, касающиеся вопросов пенсионного обеспечения»**

Положения приказов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам пенсионного обеспечения были приведены в соответствие с нормами Федерального закона Российской Федерации от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и отдельных законодательных актов Российской Федерации. По аналогии с законодательными актами в приказах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации слова «номер страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования» и «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования» были заменены на «страховой номер индивидуального лицевого счета» и «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета» соответственно.

Приказ вступил в силу с 30 ноября 2019 г.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2019 года № 1407 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на**

**обязательное пенсионное страхование с 1 января 2020 г.».**

Постановлением определено, что для плательщиков страховых взносов – организаций, индивидуальных предпринимателей и физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, предельная величина базы для исчисления страховых взносов:

– на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством подлежит индексации с 1 января 2020 г. в 1,054 раза с учетом роста средней заработной платы в Российской Федерации и составляет в отношении каждого физического лица сумму, не превышающую 912 000 руб. нарастающим итогом с 1 января 2020 г.;

– на обязательное пенсионное страхование с учетом размера средней заработной платы в Российской Федерации на 2020 год, увеличенного в 12 раз, и применяемого к нему повышающего коэффициента на 2020 год в размере 2,2, составляет в отношении каждого физического лица сумму, не превышающую 1 292 000 руб. нарастающим итогом с 1 января 2020 г.

Постановление вступит в силу с 1 января 2020 г.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 7 ноября 2019 г. № 1426 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год».**

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации.

С 1 января 2020 г. минимальная величина пособия по безработице составит 1500 руб., максимальная – 8000 руб.

Для лиц предпенсионного возраста минимальная величина пособия составит 1500 руб., максимальная – 11 280 руб.

Аналогичные размеры пособий по безработице были установлены на 2019 год постановлением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2018 г. № 1375 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год».

Постановление вступит в силу с 1 января 2020 г.

**Федеральный закон от 12 ноября 2019 г. № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности»**

С принятием указанного Закона гарантии женщинам, работающим в сельской местности, были перенесены из постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3–1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (документ применяется в части, не противоречащей нормам Трудового кодекса Российской Федерации) в новую статью 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя помимо одного дополнительного выходного дня в месяце без сохранения заработной платы, предусмотренного ранее ч. 2 ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации (признаваемой данным законом утратившей силу), такие гарантии, как:

– установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

– установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Закон вступил в силу с 23 ноября 2019 г.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 1458 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»**

В ряде актов Правительства Российской Федерации по вопросам социального обеспечения исключено упоминание страхового свидетельства (СНИЛС).

Указанные изменения связаны с тем, что с 1 апреля 2019 г. вместо страхового свидетельства выдается документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Постановление вступило в силу с 20 ноября 2019 г.

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

Л. П. Амеличева, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса Донецкого национального университета имени Василя Стуса

УДК 349.2

## ПАРАДИГМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА КАК КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И НЕОЛИБЕРАЛИЗМА

### Аннотация

Статья посвящена теоретическим аспектам правового регулирования достойного труда в условиях глобализации и неолиберализма. Исследуется проблематика становления и развития парадигмы правового регулирования достойного труда в трудовом праве. С использованием методологии теории и философии трудового права раскрыто понятие научно-практической парадигмы правового регулирования достойного труда. На основе анализа международных стандартов труда, научно-теоретических исследований дана характеристика составляющих формирующейся парадигмы.

**Ключевые слова:** достойный труд, парадигма правового регулирования достойного труда, механизм правового регулирования достойного труда.

### Введение

Тридцать лет назад под влиянием глобализации и неолиберализма в научный обиход стремительно вошло многоаспектное и полифункциональное понятие – достойный труд. Философы, юристы, экономисты, социологи и представители других отраслей науки начали активно исследовать сущность и содержание достойного труда, искать наиболее эффективные методы его измерения и обеспечения в любой стране – развитой или развивающейся, – исходя из индекса развития человеческого потенциала (по методике ООН). Наука трудового права также не стала исключением в этом вопросе.

Понятие и явление достойного труда как социально-правового феномена всесторонне изучались учеными трудового права, такими как С. Ю. Головина [1], Г. С. Гончарова [2], Т. А. Зыкина [3], В. В. Жернаков [4], Г. А. Каплина [5], Т. А. Коляда [6], И. В. Лагутина [7], В. М. Лебедев [8],

Г. И. Чанышева [9], С. С. Худякова [10], С. В. Вишневецкая [11], И. С. Сахарук [12], К. Л. Томашевский [13], Р. И. Шабанов [14] и др. Этими учеными-правоведами раскрывались основные положения концепции достойного труда, исследовалось содержательное наполнение понятия достойного труда и его компонентов, выявлялись современные проблемы обеспечения права работника на достойный труд.

Итак, научная логика, системность и четкость вышеперечисленных исследований постепенно способствовали институализации понятия достойного труда в науке трудового права. Очевидно, что это понятие уже можно считать общепринятым, так как с его лаконичной дефиницией и подборкой научных сведений о нем можно ознакомиться даже в современной юридической энциклопедической литературе. В этой литературе достойный труд определяется как характеристика условий труда, при которых признание человеческого достоинства происходит путем закрепления государством таких

трудовых прав и свобод, а также гарантий их реализации, содержание которых воспринимается работниками как адекватный и желаемый уровень безопасности и защищенности в условиях экономической и организационной зависимости от работодателя [15, с. 75].

По мнению С. С. Худяковой, с которым солидарен и автор, характеристику трудовправовой сущности и содержания достойного труда следует представлять в первую очередь через характеристику особенностей правового регулирования условий труда [16, с. 54–55].

Признаком достойного труда Я. В. Симутина считает такое правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений, которое, во-первых, обеспечивает экономически и социально обоснованное сочетание личных, коллективных и общественных интересов, а также их защиту, что воспринимается наемными работниками как проявление справедливости; во-вторых, гарантированно предоставляет всем работникам возможность реализации основных трудовых прав и свобод, а объективно существующие неравенства работников компенсируются в законодательстве таким образом, чтобы не создавать необоснованные преимущества и направлять их на общее благо; в-третьих, обеспечивает свободу личности работника и его право на самоутверждение и самореализацию в пределах трудовых отношений, производительность, безопасность, уважение прав трудящихся и социальную защиту, соответствующий доход, возможность влиять на принятие решений относительно условий труда путем социального партнерства [15, с. 76].

Таким образом, на сегодня в науке трудового права своевременным является предложение о необходимости определения парадигмы правового регулирования достойного труда, которая уверенно формируется под влиянием идеи достойного труда, инициированной Международной организацией труда (далее – МОТ) [17].

Целью данной статьи является освещение базовых положений вышеуказанной парадигмы (ее основных понятий, принципов, задач, функций, особенностей предмета и метода трудового права, структуры и целей механизма правового регулирования трудовых отношений, пути повышения его эффективности), которые формируются в условиях реализации концепции достойного труда МОТ на определенном историческом этапе общественного развития.

## Основная часть

В поиске более действенных мер правового регулирования современных трудовых отношений под влиянием новейших вызовов глобализации и неолиберализации при разработке парадигмы правового регулирования достойного труда следует использовать методологию как философии трудового права, так и его теории.

Как верно замечает К. Л. Томашевский, специфика философии трудового права заключается в ее направленности на обеспечение естественных трудовых прав прежде всего работника. Важным также является то, что одна из задач философии трудового права – это разработка и обоснование (оправдание) такого порядка регулирования трудовых и связанных с ними отношений, при котором морально-правовые идеи всеобщей свободы, формального равенства, справедливости и гуманизма пронизывают эти отношения [18, с. 65]. По мнению этого ученого, с которым вполне согласен и автор исследования, философия трудового права – это междисциплинарная, пограничная отрасль знаний и представлений, но уже между философией и наукой трудового права [18, с. 62].

Учитывая, что в современной философии науки понятие парадигмы является очень продуктивным и рассматривается как система теоретических, методологических и аксиологических установок, которые берутся за образец решения научных задач и признаются всеми членами научного сообщества [19, с. 255], следует более детально рассмотреть это понятие в этимологическом и смысловом аспектах. Итак, термин «парадигма» относится к тем специальным терминам, без которых сегодня трудно представить любую научную публикацию, ведь понятие «парадигма» является особым форматом научного исследования [19, с. 254].

Слово «парадигма» происходит от греческого *παράδειγμα* (образец, модель; пример; наглядное подтверждение, доказательство; учебный пример, урок; подобие, изображение), которое в свою очередь образовалось от *παράδειγμα*: префикс *παρα* (в пер. с греч. – близкий, смежное расположение) и основа существительного *\*δείγμα* (в пер. с греч. – показывать, сопоставлять, представлять; изображать; излагать, указывать, назначать [20, с. 1237]). На уровне семантики легко устанавливается, что все эти значения объединены общей се-

мой, которую можно именовать «ориентация на образец» [19, с. 254]. В контексте изложенного необходимо подчеркнуть, что идея достойного труда в науке трудового права рассматривается как концепция идеальной модели трудовых отношений [3, с. 6–48]. Поэтому парадигма правового регулирования именно такой идеальной модели трудовых отношений и является парадигмой, которая «ориентирует на образец». Следует отметить, что в энциклопедической литературе под парадигмой понимается совокупность философских, общетеоретических основ науки; система понятий и представлений, которые свойственны определенному периоду развития науки, культуры, цивилизации [21, с. 415]. В развитие этого общенаучного определения К. Л. Томашевским разработа-

на дефиниция понятия «парадигма трудового права», имеющая специальное значение. По его мнению, с чем вполне соглашается и автор статьи, парадигма трудового права – концептуальное направление развития трудового права во всех его смыслах на определенном историческом отрезке времени, которое выражается не только в основополага-

ющих понятиях, но и в его принципах, задачах, функциях, особенностях предмета и метода трудового права [18, с. 102].

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что парадигма правового регулирования достойного труда формируется под влиянием Программы достойного труда уже три десятилетия в условиях глобализации (процесса всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации) и неолиберализации (рыночного фундаментализма).

По мнению С. В. Вишневецкой, глобализация сформировала наднациональные мегапотоки, которые ускоренными темпами перемещают интеллектуальные, материальные, финансовые и другие факторы производства независимо от наличия государственных границ. Глобализация способствовала также невиданному распространению в мире неолиберальной экономической доктрины, которая ставит свободный рыночный обмен в основу всех человеческих отношений,

абсолютно либерализует экономическую жизнь, освобождает капитал от контроля государства и общества [11, с. 249].

На наш взгляд, парадигма правового регулирования достойного труда, как и сама идея достойного труда, являются эффективными ответными мерами на проявления вызовов и угроз трудовым отношениям в современных условиях развития.

Далее, исходя из вышеизложенной дефиниции парадигмы трудового права, предложенной К. Л. Томашевским, необходимо выяснить структуру парадигмы правового регулирования достойного труда как основного, на наш взгляд, концептуального направления развития современного трудового права.

Во-первых, следует выявить и определить понятия, которые являются основополагающими для этой парадигмы, и дать им лаконичную, лапидарную характеристику.

Анализируя современную специальную юридическую литературу в области достойного труда, можно прийти к выводу, что к таким понятиям нужно отнести следующие: «достойный труд», «программа достойного труда»,

«право на достойный труд», «механизм правового регулирования достойного труда».

Сразу следует отметить, что дефиниция правового понятия достойного труда уже исследовалась в этой статье, а также отмечались основные научные труды, в которых тщательно изучались ее признаки и компоненты, такие как многогранность, полифункциональность и измеримость в координатах всех сфер социального бытия.

Следующее понятие «Программа достойного труда», по мнению Я. В. Симутиной, представляет собой совокупность положений программного значения, подготовленных на основе Декларации МОТ «Об основополагающих принципах права в мире труда» (1998) и развитых на основе Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (2008), в которых творчески развиваются международные трудовые стандарты и раскрывается содержание основных принципов и прав в сфере труда [15, с. 540].

---

■■■

***Парадигма правового регулирования достойного труда, как и сама идея достойного труда, являются эффективными ответными мерами на проявления вызовов и угроз трудовым отношениям в современных условиях развития.***

---

■■■

Необходимо отметить, что в этом определении не дана характеристика Программе достойного труда как практическому средству обеспечения ускоренного прогресса с точки зрения ее выполнения государствами – членами МОТ. Ведь Программа достойного труда имеет всемирное значение и обязывает все государства – члены МОТ проводить политику, направленную на решение стратегических задач в таких сферах, как занятость, социальная защита, социальный диалог и права в сфере труда [9, с. 9].

Стоит также указать, что в специальной юридической литературе многие ученые в сфере трудового права отождествляют Программу достойного труда с самой концепцией достойного труда, придают большое значение не только вышеуказанным двум декларациям МОТ, но и докладам Генерального директора МОТ Хуана Сомавиа («Достойный труд», 1999 г.; «Сократить дефицит достойного труда: Глобальный вызов», 2001 г.; «Достойный труд как средство обеспечения устойчивого развития», 2007 г.; «Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее», 2008 г.; «Восстановление и рост на основе достойного труда», 2010 г.; «Новая эра социальной справедливости», 2011 г.) [13; 14].

По нашему мнению, концепция достойного труда и Программа достойного труда соотносятся как содержание и форма, поэтому подход к определению Программы достойного труда Я. В. Симутиной представляется более правильным, исходя из методологии теории трудового права.

Другое основополагающее понятие «право на достойный труд» следует из характеристики достойного труда в правовом измерении. Как отмечает В. В. Жернаков, с мнением которого нельзя не согласиться, в современном измерении оно является частью общего права на труд, но со временем должно превратиться в саму сущность права каждого на труд. В праве каждого на достойный труд ученый выделяет такие составляющие, как: право на достойные условия труда, право на достойную оплату труда, право на трудовую честь и деловую репутацию, право на объективную оценку результатов трудовой деятельности и возможность на этой основе карьерного роста, право на личную неприкосновенность и недискриминацию [4, с. 98].

Понятие «механизм правового регулирования достойного труда» характеризуется тем, что сегодня воздействие международно-правовых

средств на внутренние правовые режимы труда разных стран мира с целью обеспечения достойного труда различается по эффективности. Действенность средств правового регулирования достойного труда через акты национального трудового законодательства наблюдается только в развитых странах. Необходимо указать, что сложная правовая конструкция «механизм правового регулирования достойного труда» в трудовом праве еще мало исследована и требует концептуализации, которой желательно посвятить отдельное исследование.

Во-вторых, следует отметить принципы, на которых базируется как сама идея достойного труда, так и парадигма правового регулирования достойного труда.

В докладе Генерального директора МОТ «Сокращение дефицита достойного труда – глобальная проблема» (Международная конфедерация труда, 89-я сессия, 2001) задекларировано, что достойный труд означает прежде всего внедрение в жизнь принципов и ценностей, провозглашенных МОТ: содействие социальной справедливости и обеспечению гуманных условий труда в обстановке свободы и равных возможностей для трудящихся мужчин и женщин [22]. Стоит указать, что сегодня такие зарубежные ученые-правоведы, как Джиллиан МакНотон и Даяна Ф. Фрей имеют свою позицию в этом вопросе. Они уверены, что принципы и ценности, на которых основана система обеспечения права на достойный труд, следует рассматривать также в контексте прав человека. Следовательно, право на достойный труд как естественное право базируется, по их мнению, на таких принципах, как универсальность, неделимость, взаимосвязанность и взаимозависимость со всеми другими правами человека [23; 24]. Такой подход представляется прогрессивным и должен иметь свое развитие, ведь в трудовом праве уже давно существует догма, что право на труд – это естественное право человека [25; 26; 27].

В-третьих, необходимо отметить задачи – обязательства всех государств – членов МОТ, вытекающие из Программы достойного труда, как важную составляющую парадигмы правового регулирования достойного труда. Так, страны – члены МОТ обязуются проводить политику, направленную на решение четырех стратегических задач, к которым отнесены: 1) содействие полной и продуктивной занятости путем формирования стабильной институциональной и экономической

среды; 2) разработка и расширение мер социальной защиты – социального обеспечения и защиты работников, – которые носили бы устойчивый характер и отвечали национальным условиям; 3) содействие социальному диалогу и трипартизму как надлежащему способу путем повышения эффективности трудового законодательства и трудовых институтов, в том числе в отношении признания трудового правоотношения, содействия нормальным трудовым отношениям и создания эффективно действующих систем инспекции труда; 4) соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач.

В-четвертых, в контексте данного исследования обязательно следует отметить как важную составляющую парадигмы правового регулирования достойного труда теоретическое положение о функции (назначении) трудового права в условиях реализации идеи достойного труда и тенденции изменения ее содержания. В общей теории права нет единства взглядов по вопросу о функциях права. Многочисленные позиции сводятся к тому, что под функцией права понимают или социальное назначение права, либо направление правового воздействия на общественные отношения, либо то и другое вместе [28, с. 252]. Сейчас в специальной литературе все чаще уделяется внимание социализации норм трудового права. В научных трудах в последнее время проводятся многочисленные исследования именно социальной природы и ценности трудового права, правовых средств реализации его социального назначения [29; 30]. Таким образом, можно прийти к выводу, что человекоцентристская по характеру идея достойного труда весомо воздействует на развитие норм трудового права в сторону его социализации [31, с. 138].

В-пятых, ученые трудового права постоянно выявляют все новые и новые особенности предмета трудового права, который формируется в условиях инновационного развития и под влиянием таких социально-экономических явлений, как прекаризация, диджитализация, роботизация, цифровизация, продуцируемые глобализационными процессами. Под воздействием этих явлений происходит трансформация трудовых отношений, которая нередко приводит к ухудшению правового

положения работников. Ведь дестабилизация трудовых отношений, распространение их нетипичных форм является вызовом стабильной занятости, причиной увеличения проявлений таргетинга как скрытой разновидности непрямой дискриминации и случаев подверженности работающих социальным рискам [32, с. 14–15].

В-шестых, необходимо отметить и особенности метода трудового права как важную составляющую парадигмы правового регулирования достойного труда. Сейчас наблюдается стремительное распространение коллективно-договорного способа регулирования трудовых отношений по вопросам занятости, оплаты труда, безопасности труда и т. д. Как справедливо подчеркивает В. М. Лебедев, в постсоветский период формируется парадигма трудово-правовых партнерских отношений, определяющая правовое регулирование уже не социалистического, а наемного труда и не только государством, но и работодателем, нормотворческая деятельность которого во многом определяет правовое состояние наемного работника в организации. Этот ученый также отмечает, что государство устанавливает только минимальные пороговые процедурные и процессуальные стандарты правового регулирования наемного труда, оставляя работодателю довольно широкое поле для нормотворческой деятельности [33, с. 33–34].

## Заключение

Таким образом, все вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы.

1. В условиях глобализации и неолиберализма, когда свободный рыночный обмен поставлен в основу всех человеческих отношений, происходит абсолютная либерализация экономической жизни, освобождение капитала от контроля государства и общества, возникают новые вызовы и угрозы, дестабилизирующие современные трудовые отношения, связанные с прекаризацией и «маргинализацией» труда. По этой причине инициирование внедрения в жизнь идеи достойного труда, парадигмы правового регулирования достойного труда являются эффективными ответными мерами на проявления этих вызовов и угроз.

2. Предложенная автором структура парадигмы правового регулирования достойного труда с помощью методологии теории трудового права и философии трудового права, хотя и носит ярко

выраженную субъективную авторскую окраску [18, с. 103], является вполне обоснованной и своевременной. Ведь указанная парадигма призвана не только повысить эффективность и действен-

ность механизма правового регулирования трудовых отношений, но и послужить благородному делу – социализации трудового права в ближайшей перспективе.

### Список цитированных источников

1. Головина, С. Ю. Программа достойного труда и ее отражение в трудовом законодательстве России / С. Ю. Головина // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения: Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РФ Виталия Семеновича Андреева. Мат-лы IX Междунар. науч.-практ. конф. / Московский гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина, Министерство труда и социальной защиты России, Российская ассоциация трудового права и социального обеспечения; ред. К. Н. Гусов. – М. : Проспект, 2013. – 936 с. – С. 141–148.
2. Гончарова, Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи / Г. С. Гончарова // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х. : Кросроуд, 2011. – С. 154–157.
3. Зыкина, Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Т. А. Зыкина // Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Арх. ИД САФУ. – 2014. – 108 с.
4. Жернаков, В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення / В. В. Жернаков // Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика : тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : ФОП Панов А.Н., 2018. – С. 95–99.
5. Капліна, Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Зб. наук. праць. – № 26. – Луганськ, Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – 2013. – С. 47–54.
6. Коляда, Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України [Електронний ресурс] / Т. А. Коляда // Форум права. 2010. № 3. – С. 201–205. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2010\\_3\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2010_3_29). – Дата доступу: 30.08.2019.
7. Лагутіна, І. В. Гідна праця як засіб забезпечення особистих немайнових трудових прав / І. В. Лагутіна // Юридичний журнал. – 2011. – № 11. – С. 33–35.
8. Лебедев, В. М. Формирование условий достойного труда. Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения: Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РФ Виталия Семеновича Андреева. Мат-лы IX Междунар. науч.-практ. конф. / Московский гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина, Министерство труда и социальной защиты России, Российская ассоциация трудового права и социального обеспечения; ред. К. Н. Гусов. – М. : Проспект, 2013. – 936 с.
9. Чанишева, Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права : збір. наук. праць. Одеса, – Вип. 52. – 2010. С. 7–11.
10. Худякова, С. С. Достойный труд и качество трудовой жизни: Точки соприкосновения и проблемы определения ориентиров / С. С. Худякова // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения : Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РФ Виталия Семеновича Андреева. Мат-лы IX Междунар. науч.-практ. конф. / Московский гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина, Министерство труда и социальной защиты России, Российская ассоциация трудового права и социального обеспечения; ред. К. Н. Гусов. – М. : Проспект, 2013. – 936 с.
11. Вишновецька, С. В. Методологія науки трудового права: монографія / С.В. Вишновецька. – К. : Ніка-Центр, 2014. – 320 с.
12. Сахарук, І. С. Розробка Національної стратегії гідної праці як ключовий вектор реформування трудового законодавства України / І. С. Сахарук // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовт. 2018 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ, 2018. – С. 159–163.
13. Томашевский, К. Л. Право на достойный труд: международно-правовая концепция и опыт реализации в Беларуси / К. Л. Томашевский // За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики : Мат-лы Третьей Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 7–8 декабря 2017 года) / Уральский гос. юрид. ун-т; Профсоюз работников СЮИ–УрГЮА–УрГЮУ–Екатеринбург, 2017. – С. 238–243.
14. Шабанов, Р. І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення / Р. І. Шабанов // Науковий вісник УжНУ. Серія Право. Ужгород, 2014. – Вип. 24. – Т. 2. – С. 201–204.
15. Велика Українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т.11: Трудове право / редкол. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. – Харків : Право, 2018. – 776 с.



---

**НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ**


---

16. Худякова, С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права / С. С. Худякова // Вестник Пермского университета. – 2010. – Выпуск 1. – С. 48 – 56.
17. Амелічева, Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці як основний концептуальний напрям розвитку трудового права / Л.П. Амелічева // Сучасна університетська правова освіта і наука : Мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 23 лют. 2018 р.). – Т. 2. – Тернопіль, 2018. – С. 31–33.
18. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
19. Андрейчук, Н. І. Парадигма як термін / Н. І. Андрейчук // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка». Серія «Проблеми української термінології». – 2008. – № 620. – С. 254–257.
20. Древнегреческо-русский словарь / сост. И. Х. Дворецкий. – Т. II. – М. : Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1958. – 1904 с.
21. Бибик, С. П., Сютя, Г. М. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання. – Харків : Фоліо, 2006. – 623 с.
22. Доклад Генерального директора МОТ. Сокращение дефицита достойного труда – глобальная проблема [Электронный ресурс] / Междунар. конфер. труда, 89-я сесс., 2001. Женева : Intern. Labour Office, 2001. VI, 75 p. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>. – Дата доступа: 30.08.2019.
23. MacNaughton, Gillian and Frey, Diane F., Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach (May 23, 2010). American University International Law Review, Vol. 26, p. 441, 2011. Mode of access: <https://ssrn.com/abstract=1614282>. – Date of access: 30.08.2019.
24. MacNaughton, Gillian and Frey, Diane F. Challenging Neoliberalism: ILO, Human Rights, and Public Health Frameworks on Decent Work (October, 31) / [Electronic resource] // Health and Human Rights Journal. Vol. 20, p. 43–55, 2018. – Mode of access: <https://www.hhrjournal.org/2018/10/challenging-neoliberalism-ilo-human-rights-and-public-health-frameworks-on-decent-work/> – Date of access: 30.08.2019.
25. Прилипко, С. М. Право на працю в системі прав людини / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 102–110.
26. Процевський, О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.
27. Третьяков, Е. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина / Е. А. Третьяков // Право та інновації. – 2016. – № 4. – С. 145–149.
28. Теория государства и права : учебник / под ред. В. К. Бабаева. – М.: Юристъ, 1999. – 592 с.
29. Костюченко, О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія / О. Є. Костюченко. – Харків : Право, 2018. – 392 с. – С. 9–59.
30. Панасюк, О.Т. Трудове право та динаміка зміни праворозуміння: соціологічний аспект / О. Т. Панасюк [Електронний ресурс] // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 480–484. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2009\\_3\\_74](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2009_3_74). – Дата доступу: 30.08.2019.
31. Щербина, В.І. Сучасна ідеологія трудового права: постановка окремих проблем / В. І. Щербина // Вісник АМС України. – 2011. – № 1. – С. 133–138.
32. О пути в науку, евразийской интеграции и перспективах трудового права (интервью со Светланой Юрьевной Головиной) // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 3. – С. 39–43.
33. Лебедев, В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) : моногр. / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под общ. ред. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2007. – 192 с.

**Summary**

The article deals with theoretical aspects of legal regulation of decent work in the conditions of globalization and neoliberalism.

The author considers the problems of formation and development of the paradigm of legal regulation of decent work in labor law. In the paper the concept of scientific and practical paradigm of legal regulation of decent work using the methodology of the theory and philosophy of labor law is revealed.

In the article structural elements of paradigm of legal regulation of decent work on the basis of the analysis of international labor standards, scientific and theoretical researches the characteristic is carried out.

**Key words:** decent work, paradigm of legal regulation of decent work, mechanism of legal regulation of decent work.

Статья поступила в редакцию 03.09.2019

**А. В. Завгородний**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета

УДК 349.227

**М. А. Завгородняя**, студентка 4 курса юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета

## ПРИОРИТЕТ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ОДНОВРЕМЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ СПОРТСМЕНА И ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### Аннотация

В статье рассматриваются проблемы, которые в юридической литературе условно называются спорами о приоритете инициативы прекращения трудового договора. Подобный спор возникает на основании того факта, что в один и тот же отрезок рабочего времени спортсмен и работодатель выразили желание по своей инициативе расторгнуть трудовой договор и оспаривают по существу приоритет своего права на подобную инициативу. Отношения, связанные с одновременным заявлением сторон на прекращение трудового договора, прямо не регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и порой ставят работодателя в сложное положение.

**Ключевые слова:** приоритет, прекращение трудового договора, спортсмен, денежные выплаты.

### Введение

Проблема прекращения трудового договора со спортсменом стоит намного острее, чем в отношении других категорий работников. Физкультурно-спортивные организации подчас тратят огромные деньги на подготовку спортсмена, при этом выплачивая компенсации предыдущим физкультурно-спортивным организациям (клубам), а следовательно, не в их интересах расставаться с ним без возмещения затрат при досрочном прекращении трудовых отношений или расторжении трудового договора без уважительных причин.

### Основная часть

На практике может возникнуть ситуация, когда обе стороны (спортсмен и физкультурно-спортивная организация – работодатель) изъявят желание прекратить трудовые отношения, причем каждая по своей инициативе. Чаще всего подобная ситуация возникает в случае совершения спортсменом дисциплинарного проступка. Предполагая возможность расторжения с ним трудового договора по

инициативе работодателя, спортсмен подает заявление об увольнении по собственному желанию до издания работодателем приказа о его увольнении за дисциплинарный проступок.

Возможна и другая ситуация: спортсмен первым выражает желание расторгнуть трудовой договор и подает заявление об увольнении по собственному желанию, но работодатель увольняет спортсмена по своей инициативе, так как последний в период срока предупреждения после подачи заявления совершает дисциплинарный проступок.

В обоих случаях спортсмен стремится доказать приоритет его права на увольнение по своей инициативе или что он первым изъявил желание прекратить трудовой договор, поэтому оформление его увольнения по инициативе работодателя является незаконным и ущемляет интересы спортсмена.

Так возникают споры между работником и работодателем, которые в юридической литературе получили название *споров о приоритете инициативы прекращения трудового договора*, на что

---

**НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ**


---

в свое время обратила внимание А. К. Безина [1, с. 142–143].

Подобный спор возникает на основании того факта, что в один и тот же отрезок рабочего времени обе стороны выразили желание по своей инициативе расторгнуть трудовой договор и оспаривают по существу приоритет своего права. Отношения, связанные с одновременным заявлением сторон прекратить трудовой договор, прямо не регулируются трудовым законодательством. Этим и объясняются сложности, возникающие в судебной практике при разрешении споров, основанных на указанных обстоятельствах.

Подобные споры о приоритете инициативы расторжения трудового договора выражаются, как правило, в виде исков работника об изменении формулировки основания увольнения. Работник просит отменить его увольнение по основаниям ст. 81 или ч. 1 ст. 348.11 ТК России и считать его уволенным по своей инициативе (по собственному желанию).

Если признать приоритет за спортсменом в случае подачи им заявления об увольнении по собственному желанию, то придется исключить право

работодателя применить к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующему основанию. Однако установление подобного преимущества ограничивало бы право работодателя на расторжение трудового договора по его инициативе и в том случае, когда спортсмен совершил дисциплинарный проступок еще до подачи своего заявления. В подобных ситуациях нарушитель трудовой дисциплины смог бы беспрепятственно расторгнуть трудовой договор, ибо процедура подачи заявления и увольнения по собственному желанию более проста, в отличие от процедуры увольнения работника по инициативе работодателя с учетом процедуры, определенной ст. 193 ТК России.

Напомним, что некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом законодателем также отнесены

<sup>1</sup> Понятия допинга, допинговых средств и (или) методов в спорте определены Международной конвенцией о борьбе с допингом в спорте [2].

к дисциплинарным взысканиям (ст. 348.12 ТК России). К таким основаниям можно отнести спортивную дисквалификацию спортсмена на срок шесть и более месяцев, а также использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов<sup>1</sup>, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом. В связи с этим при увольнении спортсмена по указанным основаниям работодателем должен соблюдаться порядок наложения дисциплинарного взыскания, установленный в ст. 193 ТК России.

Представляется, что следует признать право работодателя на расторжение трудового договора со спортсменом по своей инициативе и в случае, если спортсмен ранее подал заявление об увольнении по собственному желанию. Обратим внима-

ние, что по истечении срока предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию спортсмен вправе прекратить работу. Физкультурно-спортивная организация (работодатель) обязана выдать ему в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению спортсмена копии до-

кументов, связанных с его работой, а также произвести выплату всех сумм, причитающихся ему от работодателя (ч. 5 ст. 80 ТК России).

Однако рассматриваемое право спортсмена прекратить работу имеет значение лишь на момент истечения срока предупреждения. До наступления указанного момента на спортсмена распространяется действующее трудовое законодательство в полном объеме, и он может быть привлечен работодателем как к дисциплинарной, так и к материальной ответственности в установленном законом порядке.

Следовательно, стремление сторонами трудового договора расторгнуть его по своей инициативе вводит в действие одновременно ст. 348.12 и ст. 193 ТК России. При определенных обстоятельствах это может привести к ограничению правомочий работодателя по применению основания расторжения трудового договора по своей инициативе временем, оставшимся от срока его предупреждения со стороны спортсмена, если послед-

ний первым подал заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию.

При этом работодатель вынужден ориентироваться не на срок применения дисциплинарного взыскания, указанного в ст. 193 ТК России, а на период, оставшийся до окончания срока его предупреждения со стороны спортсмена после подачи им заявления об увольнении по собственному желанию. В противном случае по истечении месячного срока (если в трудовом договоре не указан иной срок) спортсмен имеет все основания прекратить работу. В таком случае трудовые отношения следует признать прекращенными по п. 3 ст. 77 ТК России.

По существу, создается новое правовое положение, ограничивающее срок применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения спортсмена по соответствующему основанию при предварительном изъяснении спортсменом желаний расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Следует также учитывать, что работодатель может применить к спортсмену и другие виды дисциплинарных взысканий (кроме увольнения), указанные в ч. 1 ст. 192 ТК России, и не препятствовать ему уволиться по собственному желанию. В соответствии с п. 10 Рекомендации МОТ № 166 работодатель может отказаться от своего права прекратить трудовые отношения с работником за совершенный последний проступок, если он не сделал этого в разумный срок после того, как ему стало известно об этом проступке.

При этом нельзя исключать возможность, что в подобных случаях стороны могут договориться о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон. Соглашение сторон – это правовая конструкция с договорным началом, предполагающая совпадение волеизъявления обеих сторон трудового договора, но не властное решение одной из них. Инициатором соглашения может быть любая равноправная сторона трудового договора, в том числе работодатель. Работодатель может выступать инициатором соглашения в случае, если это не противоречит закону, а главное – не противоречит интересам другой стороны.

На наш взгляд, расторжение трудового договора по инициативе работодателя, если спортсменом предварительно было подано заявление об увольнении по собственному желанию, может быть признано законным, когда имеют место факты, дающие основание для расторжения трудового

договора по инициативе работодателя, и при этом соблюдены сроки и порядок такого увольнения.

Следует отметить, что подобный подход не противоречит и международным нормам. Так, в соответствии со ст. 7, 11 Конвенции МОТ № 158 [3, с. 1987; 4, с. 1987] трудовые отношения с работником не прекращаются по причинам, связанным с его поведением или работой, до тех пор пока ему не предоставят возможность защищаться в связи с предъявленными ему обвинениями. По сути, наниматель обязан предупредить работника о его увольнении по своей инициативе за определенный срок.

Однако подобное требование вряд ли может касаться случаев, когда от работодателя нельзя обоснованно ожидать предоставления работнику такой возможности, так как работник совершил грубый дисциплинарный проступок, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с работником трудовые отношения в течение определенного срока предупреждения.

Обратим внимание, что в зарубежных странах, например в Германии, увольнение работника по инициативе работодателя возможно за ненадлежащее поведение работника при условии, что ему будет сделано официальное предупреждение о недопустимости такого поведения и о том, что в случае повторного нарушения им своих трудовых обязанностей он будет уволен [5, с. 467].

Под ненадлежащим поведением рассматриваются, как правило, следующие дисциплинарные проступки, совершаемые работником: отказ от участия в соревнованиях без уважительных причин, симуляция болезни, нарушение тренировочного режима и т. д. Представляется, что подобное предупреждение может послужить толчком для спортсмена использовать свое право на прекращение трудовых отношений по собственной инициативе. При этом работодатель вряд ли будет оспаривать подобную инициативу спортсмена на увольнение по собственному желанию, а тем более препятствовать такому увольнению.

*Денежные выплаты спортсменом в пользу работодателя.* Российский законодатель установил, что в случае расторжения трудового договора спортсменом по собственному желанию, а также в случае увольнения его по инициативе работодателя по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, у спортсмена возникает обязанность осуществления определенной денежной выплаты работодателю. К подобным

выплатам следует отнести средства, затраченные на подготовку и совершенствование мастерства спортсмена, а также средства, выплаченные его предыдущему работодателю, и убытки, которые понесет организация в результате ухода игрока из команды.

Данная обязанность не распространяется на иные основания прекращения трудового договора, перечисленные ст. 77, 81 и 83 ТК России. Обязательные выплаты, предусмотренные ч. 3 ст. 348.12 ТК России, могут быть установлены только в отношении спортсменов.

Однако спортсмен не обязан осуществлять указанные выплаты работодателю после окончания срока действия срочного трудового договора и выполнения всех своих обязательств по договору.

При установлении подобных выплат следует учитывать, что в соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК России трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия все же включены в трудовой договор, они не подлежат применению.

ТК России не устанавливает максимального размера обязательной выплаты спортсменом работодателю в случае увольнения по собственному желанию, что может привести к установлению в трудовых договорах завышенных сумм компенсации.

Следует отметить, что подобные выплаты являются новым самостоятельным видом ответственности в трудовом праве. Существует мнение, что такой вид ответственности в определенной степени имеет признаки гражданско-правового характера, поскольку размер денежной выплаты хоть и устанавливается трудовым договором, но порой не ограничивается затратами, понесенными работодателем на подготовку спортсмена [6, с. 245].

Представляется, что подобные выплаты, осуществляемые спортсменом, требуют строгого контроля со стороны спортивных федераций в целях предотвращения возможных злоупотреблений со стороны физкультурно-спортивных организаций. Размер денежной выплаты имеет большое значение с учетом того, что спортсмен обязан произвести в пользу работодателя указанную выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором (ч. 5 ст. 348.12 ТК России).

Какова правовая природа указанных выплат? Можно предположить, что денежные выплаты могут носить как компенсационный характер, связанный с затратами физкультурно-спортивной организации по подготовке, обучению и совершенствованию мастерства спортсмена, так и договорный характер. В последнем случае денежные выплаты могут существенно превышать размер компенсации – реальных затрат работодателя.

Отсутствие четкости в вопросе определения размера денежных выплат работодателю со стороны спортсмена может привести к тому, что при заключении трудового договора работодатель будет устанавливать более высокие размеры денежных выплат при досрочном увольнении спортсмена. Снизить зависимость спортсмена от кабальных условий, порой навязываемых ему работодателем, могут общероссийские спортивные федерации, установив, например, в централизованном порядке определенные размеры денежных выплат со стороны спортсмена в зависимости от стажа работы у данного работодателя.

Необходимо также учитывать судебную практику при определении размера указанных выплат со стороны спортсмена. Так, в соответствии с п. 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» размер денежной выплаты, которую спортсмен в силу заключенного трудового договора обязан произвести в пользу работодателя в случае расторжения трудового договора по собственному желанию без уважительных причин или в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением спортсменом дисциплинарного проступка, определяется трудовым договором.

Однако при рассмотрении дел по требованиям о взыскании денежной выплаты, предусмотренной в ч. 3 ст. 348.12 ТК России, суду следует проверять обоснованность ее размера, указанного в трудовом договоре. Суду необходимо учитывать положения ст. 1 ТК России о защите прав и интересов работников и работодателей как одной из основных целей трудового законодательства и об отнесении к числу основных задач трудового законодательства создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Если судом будет установлено, что при включении в трудовой договор условия о размере денежной выплаты, которую спортсмен обязан про-

известии в пользу работодателя, допущено нарушение положений ст. 1 и 2 ТК России, суд вправе уменьшить размер этой выплаты.

При принятии решения о размере денежной выплаты, подлежащей взысканию со спортсмена в пользу работодателя, суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, в том числе содержание условий трудового договора о размере оплаты труда и иных выплат, причитающихся спортсмену, длительность периода работы спортсмена, время, остающееся до истечения срока действия срочного трудового договора, причины расторжения трудового договора, возможные потери работодателя и необходимость приглашения на работу другого лица вследствие выбытия спортсмена из календарного плана спортивных соревнований и др.

Установлены также определенные особенности в способах защиты субъективных прав и обеспечения исполнения обязанностей субъектами спортивных правоотношений. Защита прав спортсменов производится в досудебном порядке в дисциплинарных комиссиях, создаваемых в общероссийских спортивных федерациях по видам спорта.

Таким образом, судебный порядок разрешения трудовых споров спортсменами до рассмотрения данного спора в дисциплинарной комиссии ограничен.

## Заключение

Желание сторонами трудового договора расторгнуть его по своей инициативе вводит в действие одновременно ст. 348.12 и ст. 193 ТК России. При определенных обстоятельствах это может привести к ограничению правомочий физкультурно-спортивной организации по применению основания расторжения трудового договора по своей инициативе временем, оставшимся от срока его предупреждения со стороны спортсмена, если последний раньше подал заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию.

При этом создается новое правовое положение, ограничивающее срок применения физкультурно-спортивной организацией дисциплинарного взыскания в виде увольнения спортсмена по соответствующему основанию при предварительном изъяснении им желания расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

## Список цитированных источников

1. Безина, А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика / А. К. Безина. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1976. – 176 с.
2. Международная конвенция Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры «О борьбе с допингом в спорте» [Электронный ресурс] : [заключена в г. Париже 19.10.2005] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.
3. Конвенция Международной организации труда № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» [заключена в г. Женеве 22.06.1982] // Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. Конф. Труда 1957 – 1990. – Т. 2. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – 2260 с.
4. Рекомендация Международной организации труда № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» [заключена в г. Женеве 22.06.1982] // Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. Конф. Труда 1957 – 1990. – Т. 2. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – 2260 с.
5. Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : посвящается Томской школе трудового права : [монография] / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. д-ра юрид. наук, проф., заслуженного юриста Рос. Федерации, чл.-кор. АН ВШ Рос. Федерации В. М. Лебедева. – М. : Норма : Инфра-М, 2018. – 478 с.
6. Леонов, А. С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров / А. С. Леонов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2009. – С. 245–247.

## Summary

The article considers the problems that in the legal literature were conditionally called disputes about the priority of the initiative to terminate the employment contract. A similar dispute arises on the basis of the fact that in the same period of working time, the athlete and the employer expressed a desire on their own initiative to terminate the employment contract and essentially dispute the priority of their right to such an initiative. Relations associated with the simultaneous application of the parties to terminate the employment contract are not directly regulated by the labor legislation of the Russian Federation, and sometimes puts the employer in a difficult position.

**Key words:** priority, termination of the employment contract, athlete, cash payments.

Статья поступила в редакцию 30.08.2019

**Е. А. Ковалёва**, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины, кандидат юридических наук, доцент

УДК 341.215.4:331.556

## ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ И НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ

### Аннотация

В статье проводится краткий анализ основных стандартов Международной организации труда о трудящихся-мигрантах. Особое внимание уделяется заключению трудового договора с трудящимся-иммигрантом на территории Республики Беларусь, поскольку надлежащее оформление трудовых отношений, сохранение и закрепление основных прав граждан в трудовом договоре является одной из важнейших гарантий защиты прав таких трудящихся. Анализируются условия и сведения, которые должны содержаться в трудовых договорах (контрактах) с иностранными работниками. В результате сделаны выводы и выработаны отдельные направления совершенствования нормативных правовых актов.

**Ключевые слова:** защита прав, конвенции, МОТ, трудовая миграция, трудовой договор, трудовые права мигрантов, трудящийся-мигрант, трудовая занятость.

### Введение

Масштабы международного трудового обмена резко возросли за последние десятилетия. Наличие нелегальной миграции, возможные злоупотребления со стороны работодателей, незакрепление в трудовом договоре условий труда, необходимых для достойного существования мигрантов, требуют защиты их прав.

В целях защиты прав всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, в 1919 г. была создана Международная организация труда (далее – МОТ), которая на мировом уровне содействует социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, а также способствует разрешению возникающих социальных проблем эволюционным путем [1, с. 9].

### Основная часть

Первыми актами МОТ, регламентирующими трудовые права мигрантов, являются Конвенция № 97 о трудящихся-мигрантах 1939 г. (пересмотренная в 1949 г.) (далее – Конвенция № 97) и Рекомендация № 86 о трудящихся-мигрантах 1949 г. В п. 4 названной Рекомендации определе-

на общая задача государств в области миграции: «развитие и использование всех возможностей найма и содействие с этой целью распределению в международном масштабе рабочей силы, и в особенности ее перемещению из стран, избыточных ею, в страны, где в ней наблюдается недостаток» [2].

Положения Конвенции № 97 не теряют актуальности и представляют собой всесторонний механизм регулирования миграции рабочей силы. Так, в ч. 1 ст. 6 Конвенции № 97 закреплена обязанность государств предоставлять, без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола, иммигрантам, законно пребывающим на его территории, условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются его собственные граждане в отношении:

- заработной платы; рабочего времени; сверхурочных работ; оплачиваемых отпусков; ограничения надомного труда; возраста приема на работу; ученичества и профессионального обучения; женского труда и труда подростков;
- принадлежности к профессиональным союзам и преимуществ, предоставляемых коллективными договорами;
- жилищных условий;

– социального обеспечения, а именно: несчастные случаи на производстве, охрана материнства, болезнь, инвалидность, старость, смерть, безработица и семейные обязанности, а также все прочие случаи, которые, согласно законодательству страны, охватываются системой социального обеспечения;

– налогов, сборов или взносов, уплачиваемых за трудящегося;

– судопроизводства при нарушении вышеназванных прав [3].

Конвенция № 97 закрепляет и другие обязанности стран, участвующих в международной трудовой миграции: заключать международные двусторонние договоры об использовании рабочей силы и индивидуальные трудовые контракты; учредить компетентную и бесплатную консультационную службу помощи трудящимся-мигрантам; предусмотреть специальные медицинские службы по организации медицинского контроля перед отъездом и по приезду мигрантов и членов их семей; разрешить вывоз валюты – заработка и сбережений; предоставлять бесплатно услуги в связи с трудоустройством, оформлением отъезда и определением на работу; взять на себя расходы по возвращению мигранта и членов его семьи, если трудящийся по не зависящим от него причинам потерял работу др. [3].

С 1970-х гг. возникает озабоченность государств относительно нелегальной трудовой миграции, эксплуатации рабочих «в условиях, схожих с рабством и принудительным трудом», защиты прав трудящихся-мигрантов. В 1972 г. Генеральная Ассамблея ООН в Резолюции 2920 (XXVII) осудила дискриминацию в отношении иностранных рабочих, призвала правительства покончить с этой практикой и усилить выполнение принятых договоренностей, касающихся трудящихся-мигрантов [4].

В связи с этим в 1975 г. принимается Конвенция МОТ № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства, возможности и обращения (далее – Конвенция № 143). Статьи 2 и 6 данной Конвенции обязывают государства вести систематический контроль и выявлять незаконно нанятых трудящихся-мигрантов, условия труда, противоречащие многосторонним или двусторонним международным соглашениям, национальному законодательству; привлекать к юридической ответственности

в отношении незаконного использования труда трудящихся-мигрантов [5].

Раздел I Конвенции № 143, касающийся злоупотреблений в области миграции, налагает на государства обязательство соблюдать основные права человека; предусматривает некоторые меры защиты трудящихся-мигрантов, потерявших свою занятость, а также тех мигрантов, кто оказался в незапланированной ситуации.

В разделе II Конвенции № 143, предусматривающем равенство возможностей и обращения, закрепляется, что каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, обязуется разработать и осуществлять национальную политику, имеющую целью содействовать и гарантировать равенство возможностей и обращения в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав, индивидуальных и коллективных свобод. В то же время Конвенция предусматривает право государств устанавливать ограничения в отношении доступа к определенным видам работ или функций, когда это необходимо в интересах государства [5].

Дальнейшее развитие актов МОТ о защите прав трудящихся-мигрантов связано с принятием в 2004 г. Международной программы МОТ по миграции, которая является руководящими принципами по миграции рабочей силы, основанными на соблюдении прав человека. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы рассматривают основные проблемы, возникающие при выработке миграционной политики на национальном, региональном и международном уровнях; представляют комплекс принципов и примеров практики в области миграции рабочей силы, взятых из международных документов; рассматривают важные вопросы: достойный труд, регулирование миграции, защита трудящихся-мигрантов, содействие связям миграции и развития, расширение международного сотрудничества, гендерные факторы миграционной политики; признают решающую роль социальных партнеров, социального диалога и трехсторонней структуры в политике в области миграции рабочей силы [6, с. 5–6].

В вышеуказанных актах МОТ в сфере трудовой миграции зафиксированы способы защиты прав трудящихся-мигрантов. К ним можно отнести: создание законодательства, предусматривающего права мигрантов и гарантии реализации этих прав; борьбу с незаконной трудовой миграцией; кон-



троль за исполнением законодательства о труде и трудовых договоров с трудящимися-мигрантами.

Положения всех международных актов как на универсальном, так и на двустороннем уровнях прямо или косвенно указывают на необходимость заключения трудового договора (соглашения, контракта, договора найма) при трудоустройстве трудящегося-мигранта в принимаемом государстве в качестве главного гаранта защиты их прав. Надлежащее оформление трудовых отношений, сохранение и закрепление основных прав граждан в трудовом договоре являются одной из важнейших гарантий прав таких трудящихся.

Статья 5 Приложения 1 к Конвенции № 97 обязывает государства создавать систему контроля над трудовыми договорами, заключаемыми между нанимателем или уполномоченным им лицом, с одной стороны, и работником-мигрантом — с другой, которая включает следующие требования:

1) передавать мигранту один экземпляр трудового договора до его отъезда либо выдавать договор в приемном пункте в момент его прибытия на территорию страны иммиграции. В таком случае он извещается до своего отъезда о роде занятий, для которых он нанят, а также о других условиях работы, в частности, о гарантируемой ему минимальной заработной плате посредством письменного документа, относящегося либо к нему лично либо к группе мигрантов, членом которой он является;

2) трудовой договор должен содержать положения, определяющие условия труда, и, в частности, вознаграждение, предлагаемое мигранту;

3) мигрант должен быть извещен до своего отъезда об общих условиях жизни и работы, ожидающих его на территории страны иммиграции, посредством письменного документа, относящегося либо к нему лично или к группе мигрантов, членом которой он является [3].

Несмотря на то что Республика Беларусь не ратифицировала вышеназванные акты МОТ о трудящихся-мигрантах [1, с. 74–78], анализ международных норм и национального законодательства о регулировании труда мигрантов позволяет констатировать, что последнее в целом соответствует требованиям международных стандартов.

Так, трудоустройство трудящихся-иммигрантов на территории Республики Беларусь регламентируется ст. 32 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон о миграции), предусма-

тривающей ряд условий и сведений, которые должны содержаться в трудовом договоре [7].

Их можно разделить на группы:

1) предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК);

2) содержащиеся в законодательстве о миграции;

3) имеющиеся в ином законодательстве.

Согласно ст. 19 ТК трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия: данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор; место работы, структурное подразделение; трудовая функция; основные права и обязанности работника и нанимателя; срок трудового договора (для срочных трудовых договоров); режим труда и отдыха; оплата труда работника [8].

Законом о миграции предусмотрено обязательное включение в трудовой договор с иностранным работником положений о порядке, основаниях прекращения, изменения и продления, сроке трудового договора, условиях переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта (ст. 32), а также о месячной заработной плате в размере не менее 15-кратной величины месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь для мигрантов из числа высококвалифицированных специалистов (ст. 1).

С одной стороны, трудовой договор содержит условия и сведения не только о труде, но и нахождении иностранца на территории Беларуси, его питании, медицинском обслуживании и другую информацию, а с другой – в договоре не указаны важные условия для его заключения, гарантирующие права иностранного работника в принимаемом государстве. Например, о сроке действия специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь (специальное разрешение), с которым ч. 3 ст. 32 Закона о миграции связывает срок действия трудового договора. Без соблюдения указанного требования наниматель может быть привлечен к административной ответственности за использование иностранного гражданина для осуществления трудовой деятельности с нарушением установленного порядка (ч. 4 ст. 23.55 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях).

На основании ст. 32 Закона о миграции с трудящимся-мигрантом можно заключить только

срочный трудовой договор. В международных актах содержится альтернативный подход: трудовая деятельность иностранца оформляется трудовым договором или контрактом. В Законе о миграции термин «контракт» не употребляется, однако одним из основных условий трудового договора, согласно ст. 32 указанного Закона, является его продление. Однако термин «продление» в белорусском законодательстве касается только контрактов. В то же время вопрос о продлении трудового договора может возникнуть при продлении специального разрешения. На практике трудовые договоры с иностранцами заключаются только на срок действия специального разрешения и не продляются. С учетом изложенного представляется целесообразным уточнить ст. 32 Закона о миграции положением о том, что между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь может заключаться трудовой договор (контракт).

Часть 2 ст. 36 Закона о миграции обязывает нанимателя зарегистрировать в подразделении по гражданству и миграции трудовой договор с трудящимся-иммигрантом, заключенный на территории Республики Беларусь, в месячный срок со дня его заключения, а также при его изменении и (или) дополнении. Однако указанная норма не регламентирует вопрос о продлении трудового договора и необходимости его регистрации в таком случае. Полагаем, что данная регистрация является обязательной, поскольку в этом случае изменяется условие о сроке действия трудового договора. Во избежание неоправданных разночтений на практике и с целью единообразного применения законодательства представляется уместным дополнить ч. 2 ст. 36 Закона о миграции словом «продления».

К третьей группе условий трудового договора с трудящимся-мигрантом можно отнести их включение в систему государственного социального страхования и уплату страховых взносов. Статьи 1 и 7 Закона Республики Беларусь от 31 января 1995 г. № 3563-XII «Об основах государственного

социального страхования» распространяют его действие и на иностранных работников [9].

Хотя ст. 19 ТК и Закон о миграции не обязывают нанимателя включать в трудовой договор сведения о правоотношениях по государственному социальному страхованию, полагаем, что для иностранного работника такое условие должно содержаться в его трудовом договоре с учетом абз. 1 ч. 1 ст. 36 Закона о миграции, предусматривающего право нанимателя Республики Беларусь на определение в трудовом договоре с трудящимся-иммигрантом дополнительных сведений и условий в случае заключения трудового договора на территории Республики Беларусь.

## Заключение

В результате исследования можно сделать вывод, что положения Закона о миграции о трудоустройстве трудящихся-иммигрантов на территории Республики Беларусь соответствуют международным нормам и закрепляют, в частности, перечень условий и сведений, которые должны содержаться в трудовом договоре, правила о его регистрации, равных правах с гражданами Республики Беларусь по вопросам вознаграждения за труд, выплатах в связи с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний (ч. 2 ст. 32, ст. 33, ч. 2 ст. 36).

Вместе с тем обосновано, что в названном Законе следует закрепить положение о том, что между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь может заключаться трудовой договор (контракт), который должен содержать такое дополнительное условие, как обязанность нанимателя осуществлять государственное социальное страхование трудящегося-иммигранта. Наряду с указанным целесообразно дополнить Закон о миграции положением о необходимости регистрации трудового договора в случае его продления.

## Список цитированных источников

1. Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А. А. Войтик; рук. проекта А. Е. Вашкевич. – Минск : Тесей, 2002. – 256 с.
2. О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) [Электронный ресурс] : Рекомендация МОТ, 1 июля 1949 г., № 86 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

---

**НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ**


---

3. О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) [Электронный ресурс] : Конвенция МОТ, 1 июля 1949 г., № 97 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. Бекашев, Д. К. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография [Электронный ресурс] / Д. К. Бекашев, Д. В. Иванов. – М. : Проспект, 2013. – Режим доступа: [https://litgid.com/read/mezhdunarodno\\_pravovoe\\_regulirovanie\\_vynuzhdennoy\\_i\\_trudovoy\\_migratsii/page-5.php](https://litgid.com/read/mezhdunarodno_pravovoe_regulirovanie_vynuzhdennoy_i_trudovoy_migratsii/page-5.php). – Дата доступа: 10.08.2019.
5. О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства, возможности и обращения [Электронный ресурс] : Конвенция МОТ, 24 июня 1975 г., № 143 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
6. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. – Женева : Международное бюро труда, 2007. – 55 с.
7. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-З, с изм. и доп. по сост. на 05.01.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
9. Об основах государственного социального страхования [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 31 янв. 1995 г., № 3563-XII, с изм. и доп. по сост. на 09.01.2017 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Summary**

The article provides a brief analysis of the main standards of the international labour organization on migrant workers. Particular attention is paid to the conclusion of an employment contract with an immigrant worker in the territory of the Republic of Belarus, since the proper registration of labor relations, the preservation and consolidation of the basic rights of citizens in the employment contract is one of the most important guarantors of the protection of the rights of such workers. The conditions and information that should be contained in employment contracts (contracts) with foreign workers are analyzed. As a result, conclusions are drawn and some ways of improving regulatory legal acts are proposed.

**Key words:** protection of rights, conventions, ILO, labour migration, labour contract, labour rights of migrants, migrant worker, employment.

Статья поступила в редакцию 22.08.2019.

## ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 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

**Gaabriel Tavits**, Doctor iuris, Professor of Social Law,  
School of Law, University of Tartu (Estonia)

## FLEXIBILITY IN EMPLOYMENT RELATIONS AND ITS BORDERS: THE SITUATION IN ESTONIA

### *Аннотация*

Изменения в экономике приводят к изменениям в трудовых отношениях. Новые формы занятости, например заемный труд, дистанционная работа, работа на платформе, также нуждаются в новых правовых нормах. Понятие работника требует нового понимания. Кроме того, важен вопрос о том, как широко должна быть обеспечена защита со стороны трудового права самозанятым гражданам. В статье рассматриваются проблемы правового регулирования новых форм занятости, а также развитие таких форм в соответствии с эстонским законодательством.

**Ключевые слова:** новые формы занятости; платформенная работа; понятие работника; социальная защита; эстонское право.

### Introduction

Changes in economic conditions have led to changes in employment opportunities. These changes also pose a major challenge for the legal regulation. Questions about the legal regulation of the relationship between the employee and the employer play an important role here. Whether and to what extent must the relationship between the worker and the person providing the work be legally regulated? Whether it has to be an employment contract regulation or is it possible to use civil law contracts?

In addition to labor law regulation, social protection issues also play an important role in new forms of employment. The current social security system has been significantly linked to the employment contract and the place of work. The social security system also assumes that there are two specifically defined parties to the employment relationship - the employee and the employer. If there is an employment relationship, it is possible to divide the social security obligations between the employee and the employer. However, if there is no employee and no employer, the question arises as to how the social security burden is to be shared.

This article deals with the regulation of new forms of employment in Estonian law and their possible effects on social protection.

### **I. New forms of employment – how many types are there?**

Over the past decade, new employment opportunities have emerged, on the one hand, due to changed economic and commercial opportunities, and, on the other, the development and diffusion of various digital solutions has contributed significantly. New ways of employment, such as tele-work, crowd-work, platform work, play an important role in the spread of digital solutions [1; 2]. The peculiarity of all these types of work is usually that the employee does not have a specific place to work; someone assigns tasks to the worker, they are executed through the platform.

The changed economic relationship has also created a new form of employment, like temporary agency work. The peculiarity of this type of work is that there is no single employer, but the employee has a «legal employer» with whom he/she has an employment contract and, on the other hand, there is a de facto employer who actually arranges the work. Here again, the question arises as to who is responsible for both occupational health and safety, and the issue of responsibility in the event of an accident at work or an occupational disease plays an important role in social protection.

New forms of employment have been highlighted in different ways in different surveys, but the main feature of all of them is that the relationship of subordination specific to the employment contract is not identifiable and attempts are made to avoid manda-

tory requirements arising from employment relationships (working time restrictions, various social security guarantees that accompany employment relationships, various employers, job insecurity).

Since introduction of Uber's ridesharing service [3], the development of platform work and the placement of that relationship within employment relationships has played an important role. Recently, there is a distinct tendency for the platform work to be increasingly regulated by labor law. At the same time, it is not so much labor law regulation that is important, but also the provision of the necessary social security protection.

The Estonian legal system regulates only a few new forms of employment. The Employment Contracts Act (hereinafter – ECA) [4] regulates temporary agency work as well as telework.

With regard to telework, the ECA has only one provision: under article 6 (3) of the ECA, if telework is to be applied, this must be agreed on in the employment contract.

With regard to temporary agency work, there are two provisions: article 6 and article 9 of the ECA. According to article 6 (5), if temporary agency work is to be used, this type of work must be separately agreed on in the employment contract. Under article 6 of the ECA, it is prohibited to prevent the user undertaking from concluding an employment contract for an unspecified term with the temporary worker. Article 9 of the ECA provides for the possibility of concluding an employment contract entered into for a specified term. The general prerequisite for a contract with a specified term is that the work is temporary and ends sooner or later. In the case of temporary agency work, the ECA allows the temporary nature of the work to be taken into account not by the employer but by the user company. Similarly, in the case of temporary agency work, there are provisions for the extension of contracts with a specified term. As a general rule for the extension of a contract with a specified term is that the contract can be renewed consecutively twice or once in five years. In the case of temporary agency work, however, there is a possibility where the temporary nature of the work is taken into account at the user company and the extension of the employment contract or the conclusion of a new contract with a specified term is linked to working in the user company.

The only legal regulation that has been done in regard to new forms of employment (platform employment) is the creation of rules for ridesharing.

The creation and refinement of these rules was intended to be done in the Public Transport Act [5], as the ridesharing service is similar to the ordinary taxi service. At the same time, the Public Transport Act did not regulate the specifics of the ridesharing service. It was only specified what information should be visible to the customer when ordering a vehicle in the context of an information society service.

Current labor law in Estonia does not lay down any special provisions for regulating new forms of employment, nor does it lay down rules on how to establish contractual relations between a ridesharing service provider and a service coordinator.

Looking at the information published on both the Uber [6] and Yandex [7] websites, different drivers are offered collaboration opportunities on a partnership basis. Providing service on a partnership basis means being able to provide the service and earn income for it, but it does not provide a single answer on how to provide the necessary social security protection and whether the partnership means working under an employment contract or civil law contract.

There is not a lot of accurate information on how many new forms of employment there are. At the same time, for all different forms of employment, the main legal issue is the nature of the employment relationship - whether or not the work is carried out under an employment contract.

## II. Estonian labor law and the impact of European Union law

The European Union has also begun to concretize legal regulation on platform work but also on other new forms of employment. The pillar of social rights, approved by the European Union [8], provides principles for the notification of the terms and conditions of employment as one measure. Already in 1991, the European Union adopted a directive on notification of the terms and conditions of the employment contract [9]. In June 2019, the European Union has adopted a new directive recommending the harmonization of Member States' legislation on notification of working conditions [10]. One of the main ideas of the directive is to provide as much labor law protection as possible for different types of employment. Although the Directive lays down in particular the principle of extending contractual relations, the Directive leaves it open to Member States not to apply the Directive to situations where the fixed and actual working time does not exceed an average of three hours per week over a reference

period of four consecutive weeks. As a result, there will be very few of workers, for whom no employment contract relationship is expected and who can be considered to be working under a civil law contract. Although the transposition deadline for this directive is only 2022, the directive shows a clear trend that the employment contract relationship can be extended to anyone who performs any work within the limits mentioned above.

With the entry into force of the above-mentioned European Union directive, a substantial extension of the scope of labor law can be expected, with all its consequences. Although the regulation of individual employment relationships plays an important role in informing about working conditions, the requirements related to occupational health and safety cannot be ignored. Today's occupational health and safety regulation is largely based on the specific workplace and the requirements applicable to that workplace. In the case of new forms of employment, the workplace is no longer very important. The workplace is constantly changing. Also, the concept of the employer is changing. An employer is someone behind a platform who is not seen.

The position of platforms offering short term employment opportunities to employees is also problematic. One such platform is the GoWorkaBit platform in Estonia [11]. This platform provides employees with short-term work opportunities ranging from days to weeks. In doing so, the worker will interact with the platform and the platform will assist the employee in compiling all necessary documentation. At the same time, the platform's website states that it is not an employer. Still, in essence, the platform bears responsibility for the conclusion, performance and termination of the employment contract.

### III. Planned changes to Estonian law

Several studies have been carried out in Estonia regarding both the spread of new forms of work and the legal status of workers [12; 13; 14].

Given the changes in employment relations that have already taken place, the Estonian government also wanted to introduce additional flexibility into employment relations. The Estonian Ministry of Social Affairs prepared amendments to the Employment Contracts Act almost a year ago, according to which the conclusion of fixed-term employment contracts would have become more flexible, significantly extending the freedom to agree on the amount of work-

ing time for both employer and employee [15]. More important to employers was the change whereby employer and employee could agree not on specific working hours (e.g. 35 hours per week) but on working time ranges (e.g. working hours between 15 and 30 hours per week). This change would have meant a significant change in the employment relationship in Estonia as a whole, since the principle that working time has to be specifically agreed in the employment contract is still valid and was valid in Estonian labour law. Important in this sense is also article 5 (2) of the Employment Contracts Act, which stipulates that the working time of the employee must be agreed clearly, in good faith and in a manner understandable to the employee.

### IV. New forms of employment and social protection – to whom and how to be ensured?

The European perspective was, and still is, ensuring social protection for employers and everyone else. Specifically, three different areas of social protection have been under discussion: health insurance, pension insurance, and unemployment insurance. In all these areas of social protection, it has been important to have an employment relationship with the employer. According to the Estonian Health Insurance Act [17], this is a temporary incapacity for work, in which case the employee's income is compensated. It is important that the employee has a valid employment relationship. Health insurance and pension insurance are financed from the social tax. The social tax is due to be paid by the employer [18, Section 2 (1) 1)]. Thus, generally, the social tax is paid for work under an employment contract. The unemployment insurance contribution must be paid by both the employee and the employer according to the size of the parts laid down by law [19, Section 4(1) 1)]. This is mostly insurance for those who work under an employment contract. Therefore, the Estonian social protection system and its components mainly target parties working under the employment contract, offering them the required protection.

The social protection system in Estonia does not currently provide protection for workers who work on a platform basis without having a contract of employment. Since there is no employer, there is no obligation to pay social insurance contributions and thus no needed social security protection is created.

Such circumstances inevitably lead to a situation where social security can no longer be obtained simply because the insured person has an employment

contract. Rather, it is necessary to give all workers access to social security protection depending on their income. What really matters is not that the employer pays the contribution, but that the worker himself has the opportunity for paying corresponding taxes and contributions and thus the necessary social security protection will be created. One of such options is the entrepreneurship account established in Estonia [20].

Entrepreneurship account is a simplified system whereby anyone can transfer the necessary social security contributions and taxes to a tax and customs account, and there is no need for a person holding an entrepreneurship account to have separate accounting. The limit for the use of an entrepreneurship account as a simplified system shall be 40 000 Euros per calendar year. If the individual's income is more than 40,000 Euros a year, then the individual must set up his or her own company, such as a private limited company, or register as a self-employed person. Thus, Estonian legislation currently provides, where possible, the simplified procedure for the necessary social security for individuals. This opportunity is not yet widely used, as the entrepreneurship account has only been created in a few cases and it was not possible to set up an entrepreneurship account before autumn 2019.

By setting up an entrepreneurial account, the Estonian legal system has provided a possibility to guarantee and realize at least the minimum of social

protection measures related to new forms of employment.

## Summary

There are various new forms of employment in Estonia, for which currently it is not possible to clearly define whether it is a person working under an employment contract. Although Estonia has also regulated the ride sharing service, the ride sharing service is not a new form of working, but rather a regular taxi service. The European Union case law has also held that the case of 'Uber' does not constitute the information society service, but the conventional service, which should also take into the account the conditions of the free movement of service existing in the European Union [21]. In regulating the new forms of employment, Estonia has not introduced any substantive changes to the Employment Contracts Act. Although the Ministry of Social Affairs is planning to undertake such changes, these changes so far have neither been approved by the government nor by the social partners. Similarly, the previous case law of Estonia has not had to deal with a situation where persons working through the platform would have applied to the court to determine the employment relationship. Moreover, there are no trade unions established in Estonia who would have taken the opportunity to protect the rights of new employees in shaping the conditions of employment and in implementing them.

## List of used sources

1. Overview of new forms of employment – 2018 update [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>. – Date of access: 15.11.2019.
2. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, ILO 2016 [Electronic resource] // Mode of access: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534326/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm). – Date of access: 16.11.2019.
3. The 'Uber for X' Fad Will Pass Because Only Uber Is Uber [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.wired.com/2016/12/uber-x-fad-will-pass-uber-uber/>. – Date of access: 16.11.2019.
4. Employment Contracts Act, English translation [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509052019005/consolide>. – Date of access: 16.11.2019.
5. Public Transport Act, English translation [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/518012019010/consolide>. – Date of access: 16.11.2019.
6. Uber, homepage [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.uber.com/ee/en/>. – Date of access: 16.11.2019.
7. Yandex taxi Estonia, homepage [Electronic resource] // Mode of access: <https://taxi.yandex.ee/#index>. – Date of access: 16.11.2019.
8. The European Pillar of Social Rights [Electronic resource] // Mode of access: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en). – Date of access: 16.11.2019.

9. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship [Electronic resource] // Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31991L0533>. – Date of access: 16.11.2019.
10. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union [Electronic resource] // Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>. – Date of access: 16.11.2019.
11. GoWorkaBit, homepage [Electronic resource] // Mode of access: <https://goworkabit.com/?lang=en>. – Date of access: 16.11.2019.
12. Holts, K. Understandig virtual work.2019 [Electronic resource] // Mode of access: [https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Virtual-work-size-and-trends\\_final1.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Virtual-work-size-and-trends_final1.pdf). – Date of access: 16.11.2019.
13. Chung, H. Future of Work and Flexible Working in Estonia, 2018 [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf>. – Date of access: 16.11.2019.
14. Erikson, M., Rosin, A. Legal Position of Future Worker (Tuleviku töötajaja õiguslik staatus, in Estonian) [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf>. – Date of access: 16.11.2019.
15. Proposal for amendments in Employment Contracts Act (in Estonian), 2018 [Electronic resource] // Mode of access: <http://eel.noud.valitsus.ee/main#V9TmGPnS>. – Date of access: 16.11.2019.
16. Töoga seotud sotsiaalkaitse mudelid ja nende sobivus alternatiivsete tööturuarengute korral Eestis (Social Protection models and their suitability by alternative development of labour market in Estonia), 2018 [Electronic resource] // Mode of access: [https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Tulevikut%C3%B6%C3%B6sotsiaalkaitsemudelid\\_final.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Tulevikut%C3%B6%C3%B6sotsiaalkaitsemudelid_final.pdf). – Date of access: 15.11.2019.
17. Health Insurance Act, English translation [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/523052019005/consolide>. – Date of access: 15.11.2019.
18. Social Tax Act, English translation [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/513122018003/consolide>. – Date of access: 15.11.2019.
19. Unemployment Insurance Act, English translation [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/522032019014/consolide>. – Date of access: 15.11.2019.
20. Ettevõtluskonto (Account for entrepreneurial taxes) [Electronic resource] // Mode of access: <https://www.emta.ee/et/eraklient/tulu-deklareerimine/fuusilise-isiku-ettevotlustulu-lihtsustatud-maksustamine>. – Date of access: 16.11.2019.
21. European Court of Justices, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL, 20.12.2017, case C-434/15 [Electronic resource] // Mode of access: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>. – Date of access: 16.11.2019.

### Summary

Changes in the economy bring also changes in labour relations. New forms of employment e.g. agency work, telework, platform work also needs new legal regulations. The notion of employee needs a new understanding. Also, the important question is how far labour law protection must be guaranteed. The article examines problems of legal regulations of new forms of employment. Also, it will be examined the developments according to the Estonian legislation.

**Key words:** new forms of employment; platform employment; notion of employee; social protection; Estonian legislation.

Статья поступила в редакцию 27.11.2019



Ю. С. Данилина, кандидат юридических наук,  
помощник судьи Восточного апелляционного  
хозяйственного суда, г. Харьков, Украина

УДК 349.22

## О ЗНАЧИМОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В СИСТЕМЕ ПОСТРОЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

### Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы современного трудового права Украины, связанные с пониманием природы правовой конструкции «социальный диалог» в современном государстве, которые, по мнению автора, не позволяют установить истинное предназначение и всю полноту возможностей использования социального диалога. Автором обосновывается точка зрения, что социальный диалог является эффективным инструментом построения отношений между работниками, работодателями и государством. Отмечается, что применение социального диалога позволяет сформировать идеальную модель для построения партнерских, доверительных отношений, в частности, между работником и работодателем для обеспечения нормального производственного процесса, а также для достижения сторонами социального диалога взаимовыгодных целей на всех уровнях. И это, по мнению автора, основное предназначение социального диалога. Делается вывод, что важнейшими результатами социального диалога являются достижение и укрепление консенсуса в обществе; именно социальный диалог открывает перспективы для достижения взаимопонимания, поэтому альтернативы социальному диалогу в системе социально-трудовых правоотношений в социальном государстве на сегодня нет.

**Ключевые слова:** социальный диалог, социальное государство, социально-трудовые отношения, работники, работодатель, трудовые права, международные и европейские стандарты трудовых прав, Международная организация труда.

### Введение

Конституция провозглашает, что Украина является демократическим, социальным, правовым государством, деятельность которого направлена на утверждение и обеспечение прав и свобод человека и их гарантий. Это направление развития украинского суверенного и независимого государства было подтверждено ратификацией Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Европейской социальной хартией (пересмотренной), которые определили стандарты трудовых прав человека, обусловили определение пространства для их реализации. Особо следует отметить, что развитие в этом направлении невозможно без применения социального диалога как важного средства построения отношений между работниками, работодателями и государством, эффективность и действенность которого признана и подтверждена Международной организацией труда.

В связи с подписанием между Украиной, с одной стороны, и Европейским союзом, Европейским

сообществом по атомной энергии и их членами-государствами, с другой стороны, Соглашения об ассоциации [1], проведением в Украине реформы децентрализации власти и созданием объединенных территориальных общин [2], с целью выполнения возложенных на наше государство обязательств круг вопросов социального диалога постоянно расширяется.

Принятие Закона Украины от 23.12.2010 № 2862-VI «О социальном диалоге в Украине» стало отправной точкой в возможности построения в стране перспективных демократических социально-трудовых отношений путем применения именно социального диалога как процесса определения и сближения позиций, достижения совместных договоренностей и принятия согласованных решений его сторонами по вопросам формирования и реализации государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений [3].



## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

направлении, должно определять свою деятельность прежде всего на достижение социального мира и согласия, где мериллом справедливости будет верховенство права, где права и интересы человека будут уважаться, где будет организовано и определено правовое пространство для реализации прав человека, их охраны и защиты. Каждая отрасль права должна функционировать по таким правилам. Особенно это касается трудового права. Ведь именно нормы этой отрасли влияют на сознание и волю большинства людей, потому что для них именно трудовой договор как институт трудового права является преобладающей формой реализации их права на труд, благодаря которой они получают возможность обеспечивать себя и свою семью.

В современном мире, как верно определял И. Я. Киселев, трудовое право является инструментом социального управления и контроля, апробированным веками исторического опыта человечества, имеет широкий спектр действия, многоцелевое значение и представляет наибольшую ценность для любого цивилизованного государства [14, с. 24–25]. Социальное партнерство (диалог) как раз и позволяет реализовать приоритетные направления деятельности государства для обеспечения соблюдения прав работников, учитывая реализацию большинством людей права на труд в форме трудового договора.

Справедливость данного тезиса обосновывается тем, что, во-первых, основополагающие права работников требуют особого внимания со стороны государства, учитывая незащищенность этой категории лиц по сравнению с работодателями; во-вторых, обеспечение государством соблюдения прав работников свидетельствует о высоком жизненном уровне в государстве, социальную стабильность и отсутствие социальной напряженности со стороны работников, которые составляют основной пласт общества; в-третьих, направление государством своих усилий на обеспечение работнику соблюдения его прав и свобод свидетельствует о намерении государства достичь европейских

и международных стандартов по защите прав работников, в частности установленных Международной организацией труда (далее – МОТ).

Глобальное и высокое предназначение социального диалога еще в 2003 году признавал Хуан Сомавия, Генеральный директор Международного бюро труда (далее – МБТ) – одного из самых авторитетных мировых институтов, и отмечал, что средством для достижения всех стратегических целей МОТ (прав человека, полной занятости, социальной защиты работников) является именно социальный диалог [15]. Это мнение находит отражение в одном из важных направлений деятельности МОТ – ее правотворческой деятельности. Очевидно, что МОТ не тратила бы время на правовое регулирование неэффективной правовой конструкции. Кроме того, трипартизм является основой деятельности МОТ, поскольку в ее Уставе

указано, что в Генеральной конференции МОТ должны принимать участие представители от каждого государства – члена организации, двое из которых являются правительственными делегатами, а двое других представляют соответственно предпринимателей и работающих [16].

С самого начала создания МОТ ее основатели понимали, что достижению мира и социального согласия наиболее способству-

***Социальность диалога между работниками, работодателями и государством, его содержание, значимость обосновываются глубинной социальной сущностью и природой трудового права как отрасли, нормы которой влияют на отношения сторон социального диалога, в том числе в ходе производственного процесса.***

ют договоренности между всеми субъектами, которые участвуют в создании общественного продукта, необходимого для существования и развития человеческой цивилизации. И поэтому современные государства не имеют альтернативы: они должны способствовать развитию и участвовать в социальном диалоге, что, кстати, сегодня активно происходит и о чем сказал Генеральный директор МБТ Гай Райдер на 106-й сессии Международной конференции труда, которая проходила с 5 по 16 июня 2017 г. в Женеве. Открывая пленарное заседание, он отметил: «Парижское соглашение и те национальные обязательства, которые взяли на себя правительства, а также Повестка дня развития до 2030 года, открывают сегодня уникальную возможность воплотить достигнутый трехсторонний консенсус в масштабную

практическую работу МОТ с государствами-членами» [17].

Социальность диалога между работниками, работодателями и государством, его содержание, значимость обосновываются глубинной социальной сущностью и природой трудового права как отрасли, нормы которой влияют на отношения сторон социального диалога, в том числе в ходе производственного процесса.

Согласно нормам Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» участие в социальном диалоге на национальном, отраслевом и территориальном уровнях принимают три стороны: профсоюз, работодатели и органы исполнительной власти. На локальном уровне только две стороны уполномочены действовать в отношении социального диалога – сторона работников и сторона работодателей.

Анализируя отношения между работниками и работодателем на локальном уровне, можно утверждать, что при наличии санкционированных государством правовых норм, которые регулируют их взаимоотношения и направлены на защиту прав работников, работник и работодатель при этом имеют возможность урегулировать большинство вопросов с помощью диалога. И это является более прогрессивным, поскольку стороны сразу после возникновения определенного вопроса могут его обсудить, найти пути его решения, принятые решения изложить в соответствующем акте и в дальнейшем придерживаться достигнутых договоренностей.

Анализируя закрепленные в Конституции задачи современной Украины как социального государства, приходим к выводу об определении диалога, во время которого государство, работник и работодатели решают важные для них производственные вопросы, именно как «социального», поскольку общество, будучи единой системой взаимоотношений между людьми, обеспечивает существование «социальных» прав; государство, в свою очередь, закрепляет эти права в нормативных правовых актах и устанавливает ответственность за их нарушение. «Социальность» диалога прослеживается в том, что он осуществляется с целью не просто ведения беседы и отстаивания своих позиций каждой из сторон, а для решения, в частности между работниками и работодателем, вопросов в ходе производственного процесса, а также достижения общих согласованных решений сторонами социального диалога на всех уровнях.

Говоря о значимости социального диалога и называя формы взаимодействия сторон, МОТ относит к социальному диалогу все типы переговоров, консультаций и обмена информацией между представителями правительств, социальных партнеров или между социальными партнерами по вопросам экономической и социальной политики, представляющих общий интерес [18]. Почти такое же определение социального диалога изложено и в Словаре по трудовому праву и социально-трудовым отношениям: «процесс, включающий все типы переговоров, консультаций и обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, которые представляют взаимный интерес и связаны с социально-экономической политикой» [19].

Исходя из исследованных выше положений относительно определяющей возможности достижения цели существования социального государства через правовые нормы, трудно не согласиться с данным определением. Ведь сущность диалога – это прежде всего процесс общения сторон, цель которого заключается в сотрудничестве путем решения тех или иных вопросов, согласования своих позиций, принятия совместных решений или просто обмена информацией и опытом, что, в свою очередь, безусловно, создает благоприятные условия для формирования пространства реализации своих прав, интересов и обязательств сторонами социального диалога.

## Заключение

Учитывая вышеизложенное, можно прийти к выводу, что социальным диалогом является процесс, в ходе которого стороны имеют возможность обмениваться информацией, высказать свои доводы и соображения, очерчивать свои позиции при наличии определенных разногласий или возникновении вопросов, в частности в производственном процессе; при осуществлении социального диалога действия сторон должны быть направлены на сближение позиций настолько, чтобы иметь возможность их согласовать и достичь определенных договоренностей, которые учитывали бы интересы каждого партнера; при необходимости стороны могут принять решение по вопросам, определенным и согласованным в ходе осуществления социального диалога. Такая модель поведения сторон социального диалога является, по нашему мнению, идеальной для построения меж-

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

ду ними партнерских, доверительных отношений, обеспечения нормального производственного процесса и достижения сторонами взаимовыгодных целей. И это, думается, является основным предназначением социального диалога. Иначе говоря, благодаря диалогу создается такая среда, где работники, работодатель и государство, согласуя взаимные интересы, смогут реализовывать свои права и добиваться тех целей, которые будут выгодны всем сторонам и, как следствие, будут иметь потенциал обеспечить социальный мир и согласие в обществе.

Представляется, что в случае применения социального диалога как непрерывного процесса постоянного общения возникновение противоречий между сторонами социального диалога будет минимизировано. При этом при наличии определенных противоречий социальный диалог является эффективным средством предупреждения

возникновения коллективного трудового спора (конфликта), ведь более эффективно именно применение мер для устранения противоречий, чем

урегулирование уже возникшего конфликта. В данном случае социальный диалог является наиболее эффективным средством предупреждения конфликтов.

Важнейшие результаты социального диалога – достижение и укрепление консенсуса в обществе. Не следует исключать, что социальный диалог не всегда является гарантированным средством преодоления противоречий между

его сторонами. Однако в любом случае диалог всегда лучше противостояния, поскольку он открывает перспективы для достижения взаимопонимания. Поэтому альтернативы социальному диалогу в системе социально-трудовых правоотношений для социального государства на сегодня нет.

...  
***Благодаря диалогу создается такая среда, где работники, работодатель и государство, согласуя взаимные интересы, смогут реализовать свои права и добиваться тех целей, которые будут выгодны всем сторонам и, как следствие, будут иметь потенциал обеспечить социальный мир и согласие в обществе.***  
 ...

## Список цитированных источников

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984_011). – Дата доступу: 07.05.2019.
2. Комітет з питань соціальної політики, зайнятості і пенсійного забезпечення провів круглий стіл на тему: «Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/news/Novyny/151210.html>. – Дата доступу: 07.05.2019.
3. Про соціальний діалог в Україні / Верховна Рада України: Закон України от 23.12.2010 р. № 2862-VI. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>. – Дата доступу: 07.05.2019.
4. Новиков, В. Зарубіжний досвід соціального партнерства / В. Новиков. – Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 38–43.
5. Мищук, М. О. Проблеми правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / М. А. Мищук. – Киев, 2015. – 428 с.
6. Давиденко, В. В. Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці / В. В. Давиденко // Політичний менеджмент. – 2007. – № 1. – С. 151–164.
7. Трюхан, О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Трюхан. – Одесса, 2006. – 200 с.
8. Конституція України [Електронний ресурс] : принята Верховной Радой України : Закон от 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-vr>. – Дата доступу: 07.05.2019.
9. Серета, О. Г. До питання співвідношення понять «соціальна держава» та трудові права людини / О.Г. Серета // Проблеми кодифікації трудового законодавства України: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (г. Киев, 26 апр. 2017 р.); под ред. М. И. Иншина. – Киев, 2017. – С. 175–177.
10. Шаповал, В. Конституційна категорія соціальної держави / В. Шаповал // Право України. – 2004. – № 5. – С. 14–19.
11. Ярошенко, О. Н. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О.Н. Ярошенко. – Харьков, 2007. – 76 с.

12. Коваленко, Е. А. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Е.А. Коваленко. – Харьков : ХНПУ им. Г. С. Сковороды, 2015. – 447 с.
13. Коваленко, Е. А. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : моногр. / Е.А. Коваленко. – Харьков : ХНАДУ, 2015. – 348 с.
14. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
15. Best practices in social dialogue. Role of social dialogue / Edited by A. Sivananthiran, C.S. Venkata Ratnam. – Geneva: International Labour Organization, 2003. [Electronic resource]. – Mode of access: [http://www.mol.gov.tw/upload/cht/attachment/819fb2e5c25a8ad48a988262\\_6757352c.pdf](http://www.mol.gov.tw/upload/cht/attachment/819fb2e5c25a8ad48a988262_6757352c.pdf). – Date of access: 07.05.2019.
16. Устав Международной организации труда от 28.06.1919 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154). – Дата доступа: 07.05.2019.
17. 106-я сессия Международной конференции труда. PON.org.ua // Официальный сайт профсоюза работников образования и науки. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pon.org.ua/novyny/5684-106-sesya-mzhnarodnoyi-konferencyi-prac.html>. – Дата доступа: 07.05.2019.
18. International Labour Organization [Electronic resource]. – Mode of access: [www.ilo.org/public/english/dialogue](http://www.ilo.org/public/english/dialogue). – Date of access: 07.05.2019.
19. Глосарій із трудового права та соціально-трудоких відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). – Киев: Изд. дом «Стилос», 2006. – 431 с.

### Summary

The article discusses the current problems of modern labor law in Ukraine, related to the understanding of the nature of the legal structure “social dialogue” in the modern state, which, in the author’s opinion, will make it possible to establish the true purpose and full use of the latter. The author substantiates the point of view that social dialogue is an effective tool for building relationships between workers, employers and the state. It is noted that the use of social dialogue allows you to create a “perfect” model for building partnership, trusting relationship between the employee and the employer, ensuring a normal workflow and the parties achieving mutually beneficial goals. And this, according to the author, is the main purpose of social dialogue. It is concluded that the most important results of social dialogue are the achievement and strengthening of consensus in society, as well as the ability to attract more different actors to achieve agreed goals. It is the social dialogue that opens up prospects for achieving mutual understanding; therefore, there is currently no alternative to social dialogue in the system of social and labor relations in a social state.

**Key words:** Social dialogue, social state, social and labor relations, employees, an employer, labor rights, international and European standards of labor rights, The International Labour Organization.

Статья поступила в редакцию 07.05.2019

**И. А. Комоцкая**, кандидат юридических наук, доцент,  
начальник научно-исследовательской части Между-  
народного университета «МИТСО»

УДК 349.2:349.3

## ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СФЕРЕ АБИЛИТАЦИИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ<sup>1</sup>

### Аннотация

На основе анализа и обобщения правоприменительной практики, современных тенденций развития абилитационных мероприятий в зарубежных странах автором сформулированы основные направления совершенствования национального законодательства в сфере абилитации лиц с инвалидностью.

**Ключевые слова:** абилитация, абилитационные мероприятия, лицо с инвалидностью, права лиц с инвалидностью, медицинская абилитация, профессиональная абилитация, социальная абилитация.

### Введение

Исходя из современных направлений социальной политики Республики Беларусь в сфере реализации прав лиц с инвалидностью, отраженных в частности в Национальном плане действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 годы (далее – Национальный план) [1; 2; 3], а также проекте Закона Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» (далее – проект Закона) [4], актуальной выступает выработка перспективных направлений правового обеспечения различных видов абилитации лиц с инвалидностью.

Так, одной из задач Национального плана выступает создание условий для интеграции лиц с инвалидностью во все сферы жизнедеятельности общества, в том числе путем совершенствования абилитации рассматриваемой категории лиц. В частности, установлена необходимость введения понятий «абилитация», «абилитационные мероприятия», «медицинская абилитация», что и отражено в проекте Закона.

Однако помимо понятийно-категориального аппарата, полагаем, целесообразно развивать

мероприятия в рамках различных видов абилитации лиц с инвалидностью. Отсутствие четких мероприятий, которые следует определить в процессе абилитации указанных лиц, не позволит, на наш взгляд, организовать эффективную систему интеграции лиц с инвалидностью. Введение лишь соответствующих понятий без обеспечения совершенствования нормативных правовых актов в указанной сфере и построения комплексной системы абилитации не позволит изменить существующую систему реабилитации.

Учитывая изложенное, в настоящее время актуально развитие законодательства, регулирующего общественные отношения в области абилитации лиц с инвалидностью.

### Основная часть

Проведенное исследование теоретических аспектов абилитации лиц с инвалидностью, правового регулирования абилитации в Республике Беларусь и зарубежных странах, включая международные правовые акты в области абилитации лиц с инвалидностью, правоприменительной практики в исследуемой сфере позволило сделать вывод о целесообразности корректировки в ст. 1 проекта Закона определения термина «абилитация», поскольку оно не включает всех характерных

<sup>1</sup> Подготовлено в рамках гранта БРФФИ Г18М-041 от 30 мая 2018 г.

для данного понятия признаков. Под абилитацией лиц с инвалидностью следует понимать комплекс мер, направленных на формирование и развитие функций, способностей и навыков, не сформированных ранее у лиц с инвалидностью, в целях улучшения качества их жизни, создания необходимых условий для независимого существования и обеспечения равных возможностей для реализации лицами с инвалидностью прав и выполнения ими обязанностей в обществе [5].

Вместе с тем важно обратить внимание на используемую в проекте Закона терминологию в части различных видов абилитации. Так, проект Закона содержит определения таких терминов, как «медицинская абилитация» и «профессиональная абилитация». Отсутствует разграничение понятий «социальная реабилитация» и «социальная абилитация», поскольку в ч. 1 ст. 28 проекта Закона содержится определение термина «социальная реабилитация, абилитация инвалидов», а в ч. 2 закрепляется перечень мероприятий, которые не разграничены на абилитационные и реабилитационные. Отдельные виды указанных мероприятий сложно разграничить. При этом их смешение может вызвать отдельные вопросы в правоприменительной практике и не позволит организовать эффективную систему абилитации и реабилитации лиц с инвалидностью.

Таким образом, определения всех видов абилитации лиц с инвалидностью должны найти отражение в проекте Закона, а особенности реализации абилитационных мероприятий – в специальном законодательстве в различных его отраслях в зависимости от вида абилитации.

Помимо сказанного с учетом проведенного исследования была аргументирована целесообразность в проекте Закона отразить принципы осуществления абилитации лиц с инвалидностью, на основании которых будет развиваться правовое регулирование абилитационных мероприятий в отдельных областях общественных отношений. Вместе с тем в близлежащей перспективе актуальным выступает правовое обеспечение абилитации по таким направлениям, как социальная, медицинская, образовательная, профессиональная, спортивная.

**Социальная абилитация** должна включать ряд мероприятий, которые в большей мере направлены на формирование новых навыков, обеспечивающих максимально возможное самостоятельное проживание лица с инвалидностью,

создание условий для индивидуальной мобильности, поддержания их социального, психологического и физического статуса.

Дальнейшее развитие социальной абилитации следует осуществлять путем развития различных видов социальной защиты, включая пенсионное обеспечение, социальное обслуживание, государственную адресную социальную помощь и т. д. Актуальным направлением развития системы социальной защиты выступает совершенствование работы в рамках социального обслуживания, в частности путем закрепления новых методов и форм работы с лицами с инвалидностью, изменения подходов по взаимодействию служб и организаций, обеспечивающих интеграцию лиц с инвалидностью в общество. Целесообразно расширять возможности «электронного социального обслуживания», в том числе развивать абилитационные и реабилитационные услуги путем широкого применения мобильного интернета, специально созданных устройств для лиц с инвалидностью и роботизированной реабилитации.

Лучшего результата социальной абилитации лиц с инвалидностью можно достичь при максимально комфортной среде проживания их в семье, поскольку изоляция негативно влияет на состояние здоровья, отмечаются случаи ухудшения психического расстройства. Отдельно следует уделить внимание развитию и сохранению семейных отношений лиц с инвалидностью (создание своих семей, защита материнства и детства и т. д.).

**Медицинская абилитация** должна быть направлена на формирование и (или) коррекцию психофизического развития личности, создание компенсаторного и социально-адаптационного способов деятельности, организацию максимально возможной компенсации первичного дефекта, подготовку к доступным видам деятельности с целью самореализации, максимального использования своих способностей. Вместе с тем применение комплексной профилактической диагностики детских заболеваний, в том числе внутриутробной, применение ранней комплексной терапии, абилитации и реабилитации лиц с инвалидностью позволяет получить больший эффект от проводимых мероприятий.

Как показывают статистические данные, сегодня целесообразно особое внимание уделить как первичной, так и вторичной профилактике онкологических заболеваний. Важное значение имеет развитие ранней диагностики злокачественных



новообразований и развитие государственных скрининговых программ.

Наряду с указанным актуальным представляется развитие отдельного вида абилитации лиц с инвалидностью – **образовательной абилитации**, под которой следует понимать комплекс мероприятий, направленный на получение новых знаний, умений, навыков, компетенций в процессе реализации образовательных программ в рамках основного и дополнительного образования.

Вся система образовательной абилитации должна развиваться на принципе адресности, то есть индивидуального подхода к каждому воспитаннику или учащемуся с инвалидностью. Основное образование должно осуществляться с рождения и до получения профессионально-технического и (или) среднего специального образования, а при индивидуальных способностях лица с инвалидностью – высшего образования, в том числе научно-ориентированного. Дополнительное образование лиц с инвалидностью направлено на совершенствование знаний, полученных ранее и применяемых в профессиональной деятельности, в том числе при необходимости переподготовки лиц с инвалидностью и повышения их квалификации.

Основным недостатком названных направлений в настоящее время является отсутствие отдельной программы мероприятий о получении общего и профессионального образования, которая должна в частности содержать рекомендации по условиям организации обучения. При этом вопросы получения общего среднего образования и необходимости проведения определенных мероприятий для этого отсутствуют, что также требует соответствующей корректировки законодательства.

Актуальными направлениями регламентации правоотношений в сфере образовательной абилитации выступает развитие интеграции детей с инвалидностью в близлежащие к месту проживания дошкольные учреждения, при этом не только в общие группы, осуществляющие реализацию дошкольных образовательных программ, но и посредством создания отдельных групп для детей с инвалидностью, в том числе с наличием у воспитанников психофизической недостаточности. В данном случае в специальных группах или с интегрированным воспитанием потребуется увеличение штата воспитателей и их помощников, компетентных для работы с детьми с инвалидностью. Подготовка таких работников также являет-

ся актуальным направлением развития образовательной абилитации.

Цель **профессиональной абилитации** состоит в непосредственном получении знаний, приобретении практического опыта, направленного на профессиональную ориентацию и непосредственную реализацию способностей лица с инвалидностью в трудовой деятельности, получение от нее дохода (заработной платы, вознаграждения).

Основным направлением развития правового регулирования отношений по профессиональной абилитации должен стать комплекс мероприятий, ориентированных на совершенствование отношений по получению новых знаний, навыков и компетенций лицами с инвалидностью в зависимости от их индивидуальных способностей, в том числе для лиц, которые до приобретения инвалидности осуществляли трудовую деятельность и которым в настоящее время требуется усовершенствовать знания с учетом возможностей к трудовой деятельности.

В данном направлении должны быть урегулированы отношения по подготовке лиц с инвалидностью на рабочих местах, специально созданных непосредственно у нанимателя. Как правило, на рассматриваемых рабочих местах осуществляются мероприятия по реализации трудовой реабилитации лиц с инвалидностью. Однако с учетом того, что абилитационные мероприятия направлены на получение новых знаний, умений и навыков в том числе на рабочих местах, на которых ранее лицо с инвалидностью или до ее приобретения не осуществляло трудовую деятельность, считаем, что большинство случаев трудовой реабилитации являются абилитационными мероприятиями, имеющими прямое отношение к приобретению профессиональных компетенций. Таким образом, с введением в понятийный оборот термина «абилитация» считаем корректным в качестве базового понятия при регулировании рассматриваемых нами отношений использовать понятие профессиональной абилитации. Введение в понятийный аппарат термина «трудовая абилитация» считаем нецелесообразным, поскольку в правоприменительной практике отношения по восстановлению утраченных профессиональных навыков являются трудовой реабилитацией, а приобретение новых – профессиональной абилитацией.

По результатам исследования вопросов адаптивного спорта сделан вывод о необходимости разграничения мероприятий, проводимых в рам-

ках социальной и трудовой реабилитации, а также выделения механизма **спортивной абилитации**, который целесообразно развивать в сфере адаптивного спорта лиц с инвалидностью, ориентированного на соревнования и достижение максимальных результатов. Развитие отдельного направления будет способствовать совершенствованию законодательства в части закрепления равных прав спортсменов в социально-трудовой сфере. При этом физкультурно-оздоровительные мероприятия следует рассматривать в рамках медицинской абилитации, реабилитации.

### Заключение

Проведенное исследование перспектив правового обеспечения абилитации лиц с инвалидностью позволило выработать направления развития абилитации по различным ее видам (социальная, медицинская, профессиональная, образовательная, спортивная).

Комплексная проработка общественных отношений по внедрению абилитации в отдельные сферы жизнедеятельности человека (здоровье, обучение, труд, быт, семья), целью которой является обеспечение реализации лицами с инвалидностью конституционных прав, позволяет сделать вывод о том, что для повышения эффективности осуществляемых абилитационных мер целесообразно закрепить комплекс мероприятий, которые могут быть положены в основу единой концепции развития абилитационных и реабилитационных мероприятий для лиц с инвалидностью в Республике Беларусь.

Данные процессы позволяют рассматриваемой категории граждан достигать максимальной независимости и поддерживать ее, добиваться реализации полной физической, умственной, социальной и профессиональной способности, а также полного вовлечения и участия во всех аспектах жизни общества.

### Список цитированных источников

1. Национальный план действий по реализации положений Конвенции о правах инвалидов в Республике Беларусь, утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 13 июня 2017 г., № 451 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
2. Конвенция о правах инвалидов, принятая Генеральной Ассамблеей ООН, 13 дек. 2006 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.
3. О ратификации Конвенции о правах инвалидов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 окт. 2016 г., № 424-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. О правах инвалидов и их социальной интеграции [Электронный ресурс] : проект Закона Респ. Беларусь. – Режим доступа: [http://forumpravo.by/files/proekt\\_zakon\\_zaschita\\_invalidov.pdf](http://forumpravo.by/files/proekt_zakon_zaschita_invalidov.pdf). – Дата доступа: 01.05.2019.
5. Комоцкая, И. А. Теоретико-правовые аспекты абилитации лиц с инвалидностью / И. А. Комоцкая // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2019. – № 1. – С. 72–76.

### Summary

Based on the analysis and generalization of law enforcement practice, current trends in the development of habilitation measures in foreign countries, the author formulated the main directions for improving national legislation in the field of habilitation of persons with disabilities. Taking into account the developed draft Law of the Republic of Belarus "On the rights of persons with disabilities and their social integration", the necessity of developing the legal regulation of the habilitation of persons with disabilities in the field of social protection, health, education, labor and sports has been argued.

**Key words:** habilitation, habilitation measures, a person with a disability, the rights of persons with disabilities, medical habilitation, professional habilitation, social habilitation.

Статья поступила в редакцию 01.11.2019

## ОБЗОР IX МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ГРАЖДАН В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ» (Г. ХАРЬКОВ, УКРАИНА, 11 ОКТЯБРЯ 2019 г.)

В Национальном юридическом университете имени Ярослава Мудрого (г. Харьков, Украина) 11 октября 2019 г. состоялась **IX Международная научно-практическая конференция «Проблемы реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения»**, приуроченная к 50-летию кафедры трудового права данного университета.

В числе иностранных приглашенных активное участие в работе конференции принял профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук **К. Л. Томашевский**, который выступил с научным докладом на тему *«Реализация права на увольнение по инициативе работника согласно законодательству Беларуси и Украины: общая проблема и путь ее устранения»*.



К. Л. Томашевский и Н. А. Меньничук



К. Л. Томашевский

По приглашению принимающей стороны К. Л. Томашевский прочитал открытую лекцию студентам Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого на тему «*Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019–2020 гг.*», на которой присутствовали и преподаватели кафедры трудового права.

В ходе визита в г. Харьков удалось развить и закрепить научные, педагогические и личные контакты с профессорско-преподавательским составом кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого и других украинских вузов (Киевским национальным университетом имени Т. Шевченко, Львовским национальным университетом имени И. Франко,

Институтом государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины и т.д.); презентовать новое учебное пособие (Томашевский К. Л., Волк Е.А. Трудовое право. Минск: Амалфея, 2019); произвести обмен учебной и научной литературой; договориться об очном участии в мероприятиях Недели трудового права на базе Международного университета «МИТСО» с 31 октября по 2 ноября 2019 г. с рядом украинских ученых и о дальнейшем сотрудничестве с заведующим кафедрой трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого доктором юридических наук, профессором О. Н. Ярошенко.

М. Н. Шумило, С. В. Вишневецкая, Я. В. Симутина,  
К. Л. Томашевский



К. Л. Томашевский, О. Н. Ярошенко

К началу конференции был издан сборник материалов с тезисами и докладами участников объемом 650 страниц, в котором было опубликовано более ста тезисов.

Конференция прошла на высоком организационном и научном уровне, а по числу участников и количеству представленных тезисов и докладов конференцию можно было проводить даже 2–3 дня.

Материал подготовил профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук **К. Л. Томашевский**

## ИТОГИ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ОСЕННИЙ ЦИКЛ) (28 ОКТЯБРЯ – 1 НОЯБРЯ 2019 г.)

В Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 28 октября по 1 ноября 2019 г. при информационной поддержке Национального центра правовой информации Республики Беларусь, Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, ООО «ЮрСпектр», общественного объединения «Сообщество трудового права» прошла Неделя трудового права (осенний цикл), посвященная 115-летию профсоюзного движения Беларуси, которая включала следующие мероприятия:

- выставка новой литературы по трудовому праву;
- открытое заседание научного кружка по трудовому праву с участием студентов Международного университета «МИТСО»;
- цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву;
- торжественное награждение призеров VI Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Таля – 2019;
- V Международная научно-практическая конференция «Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ)».

**Открытое заседание научного кружка по трудовому праву** на тему «Институт трудового договора: новеллы Трудового кодекса Республики Беларусь с учетом Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении зако-

нов» с участием членов научного кружка по трудовому праву, обучающихся на юридическом факультете Международного университета «МИТСО», состоялось 28 октября 2019 г. По итогам заседания все участники кружка приобрели опыт публичных выступлений и получили ценные подарки.

**Цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву** состоялся 31 октября 2019 г. Открыл мероприятие председатель организационного комитета Недели трудового права, проректор по научно-методической работе Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент Александр Николаевич Лепёхин. Он выразил участникам благодарность за проявленный интерес к мероприятиям Недели трудового права, рассказал о планах университета по поводу организации и проведения в будущем подобных мероприятий и пожелал всем присутствующим плодотворной работы в ходе цикла открытых лекций.

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

1) **Куренной Александр Михайлович** – ведущий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации (г. Москва, Российская Федерация) (тема лекции: «*Трудовая дисциплина и пределы хозяйской власти работодателя*»).

В начале своего выступления Александр Михайлович обосновал актуальность темы, отметив, что в правоприменительной практике имеется ряд проблем со всеми составляющими хозяйской власти работодателя. В основной части доклада ученый привел доказательства того, что труд сво-





Александр Михайлович Куренной на цикле открытых лекций

боден, рассмотрел особенности поощрения за труд и привлечения к дисциплинарной ответственности, привел примеры злоупотребления правом со стороны работников и работодателей из судебной практики судов Российской Федерации. В заключение обратил внимание на необходимость совершенствования судебной практики по трудовым спорам в части дел об увольнении работников за дисциплинарные проступки и возможность разрешения данных проблем без изменения действующего трудового законодательства Российской Федерации о труде;

2) **Шестерякова Ирина Владимировна** – заведующий кафедрой трудового права Саратовской государственной юридической академии доктор



Ирина Владимировна Шестерякова на цикле открытых лекций

юридических наук, доцент (г. Саратов, Российская Федерация) (тема лекции: **«Влияние международных норм на трудовые отношения»**).

В начале выступления Ирина Владимировна отметила, что нормы международного права становятся приоритетными во всех сферах деятельности, в связи с чем их влияние на трудовые отношения приобретает особую важность и актуальность. Рассмотрев основные тенденции развития международного трудового права, ученый обратила внимание на некоторые проблемы установления новых норм и стандартов в сфере труда, подняла вопрос о достойном труде, который, по мнению докладчика, по своей сути является вопросом о сочетании времени труда и отдыха. Завершая выступление, лектор отметила, что с развитием научно-технического прогресса появляются новые отношения, являющиеся по своей сути трудовыми, а нормы международного права, следуя тенденциям развития всех сфер деятельности, в точности отражают происходящие в обществе изменения;

3) **Лушников Андрей Михайлович** – заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор (г. Ярославль, Российская Федерация) и **Лушникова Марина Владимировна** – профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова доктор юридических наук, профессор (г. Ярославль, Российская Федерация) (тема лекции: **«Личные неимущественные трудовые права в XXI веке»**).

В начале выступления докладчики рассказали о качестве трудовой жизни и личных неимущественных трудовых правах, подняв некоторые вопросы защиты персональных данных работников, комфортных условий труда при системном подходе к его организации, поощрениях со стороны работодателя творческой инициативы работников, роста творческой составляющей трудовой функции, системы непрерывного (пожизненного) профессионального образования. Далее учеными были рассмотрены признаки личных неимущественных трудовых прав, а также проанализированы их основные виды;

4) **Чесалина Ольга Владимировна** – научный референт Института социального права и социальной политики Общества Макса Планка канди-



Андрей Михайлович и Марина Владимировна Лушниковы на цикле открытых лекций

дат юридических наук, LL.M (MU) (г. Мюнхен, Германия) (тема лекции: **«Защита персональных данных занятых лиц в условиях цифровой экономики»**).

В выступлении лектор предложила под персональными данными понимать любую информацию, относящуюся к идентифицируемому лицу или способную идентифицировать его, рассказала о европейских стандартах в области защиты персо-

нальных данных, раскрыла особенности сбора, обработки, хранения и защиты персональных данных работника, определила перечень целей, для достижения которых возможен сбор персональных данных;

5) **Головина Светлана Юрьевна** – заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета доктор юридических наук, профессор (г. Екатеринбург,



Ольга Владимировна Чесалина на цикле открытых лекций



Светлана Юрьевна Головина на цикле открытых лекций



## КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

Российская Федерация) (тема лекции: **«Современные тренды трудового законодательства: опыт России и Беларуси»**).

Отмечая актуальность темы лекции, докладчик обратила внимание на развитие и расширение фрилансинга, дистанционного труда и некоторых форм неустойчивой занятости. Ученым были отмечены такие современные тренды законодательства о труде, как усиление требований к качеству труда с развитием глобализации, а также разработка и внедрение профессиональных стандартов. Особо была обозначена важность экспериментов для внесения изменений и дополнений в законодательство о труде, а также приведены в качестве примеров эксперименты по замене трудовых книжек на сведения о трудовой деятельности в электронной форме, по ознакомлению работников с локальными правовыми актами в онлайн-режиме, введение систем электронного документооборота при приеме на работу и т.д.;

б) **Люттов Никита Леонидович** – заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА) доктор юридических наук, профессор (г. Москва, Российская Федерация) (тема лекции: **«Принципы трудового права»**).

Докладчик, обратив внимание на отсутствие в законодательстве о труде Республики Беларусь в отличие от Российской Федерации перечня принципов трудового права, отметил, что в связи с этим в правоприменительной практике могут возникнуть трудности при разрешении трудовых споров в случае пробела в законодательстве. Ученым также был поднят вопрос о сущности злоупотребления правом и сделан вывод о том, что оно представляет собой использование субъективных прав не по назначению. Были также затронуты некото-



Никита Леонидович Люттов на цикле открытых лекций

рые проблемы применения принципа свободы выражения мнения в трудовом праве;

7) **Зайцева Лариса Владимировна** – заведующий кафедрой трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета доктор юридических наук, доцент (г. Тюмень, Российская Федерация) (тема лекции: **«Структурные изменения на рынке труда и регулирование трудовых отношений»**).



Лариса Владимировна Зайцева на цикле открытых лекций

В выступлении Лариса Владимировна отметила, что на рынке труда со временем происходят технологические, экономические и идеологические изменения, в связи с чем расширяются возможности применения дистанционного труда, увеличивается количество трудовых обязанностей, происходит роботизация и автоматизация производственных процессов. При этом было отмечено, что указанная ситуация существует в негативных демографических (старение населения, повышение пенсионного возраста), экономических (уменьшение числа рабочих мест, слабая эффективность мер поддержки определенных слоев населения, глобализация) и образовательных (частые реформы образования) условиях.

На базе Федерации профсоюзов Беларуси 31 октября 2019 г. также состоялись лекции профессора кафедры трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова доктора юридических наук, доцента Геннадия Валентиновича Хныкина (г. Москва, Российская Федерация) и профессора социального права Тартуского университета доктора юридических наук, профессора Гаабриэля Тавитса (г. Тар-

ту, Эстония), выступивших с докладами, касающимися социального партнерства в Российской Федерации и Эстонии.



Геннадий Валентинович Хныкин и Гаабриэл Тавитс на лекции в Федерации профсоюзов Беларуси

Каждая из вышеуказанных лекций вызвала неподдельный интерес как у студентов, профессорско-преподавательского состава различных вузов Беларуси и ближнего зарубежья, так и у профсоюзных активистов. У всех присутствующих была возможность задать интересующие их вопросы выступающим.

По окончании цикла открытых лекций лекторам были вручены ценные подарки и сертификаты, а также выражена надежда на продолжение их уча-

стия в уже ставших традиционными мероприятиях Недели трудового права.

Следует отметить, что цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву проходит в Международном университете «МИТСО» уже седьмой год подряд.

1 ноября 2019 года началась работа **V Международной научно-практической конференции «Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ)»**. С приветственным словом к участникам конференции обратились проректор по научно-методической работе Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент Александр Николаевич Лепёхин и начальник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук Ирина Алексеевна Комоцкая.

В рамках конференции было запланировано пленарное заседание и работа двух круглых столов: в первой половине дня проходило пленарное заседание конференции, а во второй – круглый стол № 1 **«Влияние международных трудовых стандартов на национальное законодательство о труде и социальном обеспечении»** и круглый стол № 2 **«Проблемы совершенствования национального законодательства**



Лауреат VI Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Тяля – 2019 Дарья Андреевна Тиханова

**о труде и социальном обеспечении в свете международных трудовых стандартов».**

Перед началом конференции в торжественной обстановке прошла церемония награждения победителей VI Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Таля – 2019, в завершение которой выступила лауреат конкурса **Дарья Андреевна Тиханова**, магистрант Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова (Российская Федерация). Она представила свою работу на тему «*Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовые аспекты*».

Перед началом пленарного заседания конференции региональным центром правовой информации г. Минска была проведена презентация государственных информационно-правовых ресурсов – правовых систем «ЭТАЛОН» и «ЭТАЛОН-ONLINE», Национального правового Интернет-портала, Правового форума Беларуси.

В торжественной обстановке прошло вручение дипломов о присвоении званий «Почетный профессор Международного университета «МИТСО» неоднократно участвовавшим в циклах открытых лекций ведущим зарубежным ученым по трудовому праву Александру Михайловичу Куренному,

Андрею Михайловичу Лушникову, Марине Владимировне Лушниковой и Геннадии Валентиновичу Хныкину.

В рамках Международной конференции выступили представители науки трудового права из Беларуси, Германии, Украины, Российской Федерации и Эстонии. Научные доклады участников конференции были опубликованы в сборнике «Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ)».

В конференции приняли участие более 60 ученых и практиков из Архангельска, Гомеля, Гродно, Екатеринбурга, Ельска, Иркутска, Йошкар-Олы, Каменска-Уральского, Киева, Львова, Минска, Москвы, Мюнхена, Перми, Санкт-Петербурга, Саратова, Тарту, Тюмени, Харькова, Ярославля. На конференции обсуждались многочисленные теоретические и практические проблемы трудового права, связанные с деятельностью Международной организации труда, был проанализирован опыт 100-летней деятельности данной международной организации и отмечены перспективы дальнейшего участия Республики Беларусь, Украины, Российской Федерации и Эстонии в международном сотрудничестве в сфере трудового права.



Присвоение Александру Михайловичу Куренному (в центре) звания «Почетный профессор Международного университета «МИТСО»



Участники V Международной научно-практической конференции «Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ)»

Благодаря Неделе трудового права участники конференции имели возможность обменяться мнениями и выработать новые позиции для решения актуальных проблем трудового права и права социального обеспечения.

Организационный комитет выражает благодарность всем активным участникам, а также руководству Международного университета «МИТСО»,

Национальному центру правовой информации Республики Беларусь, Национальному центру законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, ООО «ЮрСпектр» и общественному объединению «Сообщество трудового права» за поддержку в проведении мероприятий Недели трудового права (осенний цикл).

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

## РЕЦЕНЗИЯ

### на монографию Я. В. Симутиной «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин». Київ, 2018

Тема монографического исследования Я. В. Симутиной является весьма актуальной и малоисследованной в науке трудового права, представляет значительную научную и практическую сложность. Заметим, что на эту же тему автором в 2019 году была успешно защищена докторская диссертация в Одессе [1]. Ранее по схожей теме в России была опубликована всего одна монография (А. З. Доловой [2]), которая была основана на российском трудовом законодательстве и затрагивала далеко не все вопросы этой сложной правовой проблемы (за ее рамками остались юридические факты и составы, влекущие возникновение, изменение и прекращение коллективных трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми). Действительно, вопросы понимания и закрепления юридических фактов в законодательстве о труде, а также эффективности и совершенствования механизма правового регулирования трудовых отношений выходят на первый план перед украинской наукой трудового права в связи с предстоящей кодификацией трудового законодательства Украины, современными вызовами, связанными с процессами европейской интеграции, миграцией рабочей силы, ростом уровня теневой (незадекларированной) занятости, прекаризацией рынка труда.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что в ходе его проведения сделано более 40 выводов и предложений (с. 383–401), которые могут быть использованы в научно-исследовательской работе для дальнейшего исследования теоретических и практических вопросов юридических фактов и составов в механизме правового регулирования трудовых отношений, а также в учебном процессе при преподавании учебных дисциплин «Трудовое право», «Актуальные проблемы трудового права», других спецкурсов, подготовке учебно-методических материалов по указанным дисциплинам.

Научная новизна рецензируемой монографии Я. В. Симутиной выражается в том, что это первое в науке трудового права Украины монографическое исследование, в котором на основе комплексного

анализа проблем нормативного и правоприменительного характера разработана концепция юридических фактов и их составов в механизме правового регулирования трудовых отношений, вносящее большой вклад в теорию юридических фактов.

Монография отличается продуманной, логически выстроенной структурой, позволяющей всесторонне, комплексно исследовать избранную тему. Книга состоит из введения, заключения и четырех разделов: 1) общетеоретические и концептуальные аспекты механизма правового регулирования трудовых отношений; 2) теоретико-правовая характеристика юридических фактов в механизме возникновения индивидуальных трудовых отношений; 3) проблемы юридических фактов в механизме трансформации (изменения, приостановления) и прекращения индивидуальных трудовых отношений; 4) юридические факты в правовом регулировании отношений, тесно связанных с трудовыми. В конце монографии приведен внушительный список использованных источников, включающий 445 наименований.

Научной новизной отличаются многие теоретические выводы автора. Так, сформулированы доктринальные дефиниции понятий «механизм правового регулирования трудовых отношений» (с. 383), «эффективность механизма правового регулирования трудовых отношений» (с. 46 и 384), «юридический факт в механизме правового регулирования трудовых отношений» (с. 65 и 385), «дефектности юридического факта в трудовом праве» (с. 390) и др. Глубоко изучены функции юридических фактов в трудовом праве, проведена их научная классификация, исследованы фикции и презумпции в трудовом праве (с. 78–114).

По тексту монографии обоснованы многочисленные предложения по совершенствованию действующего законодательства о труде Украины. В частности, в проекте Трудового кодекса Украины предлагается не только дать определение трудовым правоотношениям, но и включить в него признаки трудовых отношений с учетом Рекомендации МОТ № 198; закрепить презумпцию трудовых отношений, определить последствия прикрытия

трудовых отношений под видом гражданско-правовых. Я. В. Симутиной обосновывается целесообразность урегулирования в ТК оснований недействительности трудового договора и его правовых последствий; введения возможности разрешения коллективных трудовых споров о признании коллективного договора, соглашения недействительными в судебном порядке, подсудность таких дел по внесению изменений в действующее законодательство о труде Украины (например, усовершенствован перечень юридических фактических составов, на основании которых могут возникать индивидуальные трудовые правоотношения, в частности, учитывая стремительное развитие общественных отношений в сфере труда, обоснована нецелесообразность закрепления их исчерпывающего перечня); юридические факты, влекущие изменение условий трудового договора по инициативе его сторон (в частности, предлагается дополнить законодательно закрепленным правом работника инициировать изменение условий трудового договора при наличии для этого определенных оснований и др.), приостановление трудового договора и его прекращение по тем или иным основаниям.

Представляется обоснованным вывод Я. В. Симутиной о том, что несовершенство правового регулирования и ограничения использования срочных трудовых договоров способствует «злоупотреблению правом со стороны работодателей», поскольку предоставление права выбора работодателем между договором на неопределенный срок и срочным трудовым договором ухудшает правовое положение работника, так как на практике приводит к необоснованному расширению сферы использования срочных трудовых договоров и ущемлению трудовых прав работников (с. 167). Нечто подобное мы наблюдаем и в Беларуси. Такие факты требуют как от украинского, так и от белорусского законодателя ограничения сферы использования срочных трудовых договоров (в том числе контрактов), а также распространения основания увольнения по желанию работника на всех работников, независимо от того, какой трудовой договор с ними заключен (к аналогичному выводу в части расширения свободы увольнения по инициативе работников, заключивших срочный трудовой договор, приходит и автор монографии (с. 266)).

Автор утверждает, что контракт как разновидность трудового договора может и должен быть

эффективным инструментом индивидуально-договорного регулирования труда, должен стимулировать создание условий для выявления инициативы и самостоятельности работника, учитывать его индивидуальные способности и профессиональные навыки, обеспечивать ему надлежащую социальную и правовую защиту (с. 174). Заслуживает внимания, в том числе белорусского законодателя, мнение автора о том, что закрепление в контракте положений, которые могут ухудшить правовое положение работника, должно быть компенсировано более высокими материальными и моральными стимулами, в том числе повышением заработной платы и дополнительным отпуском. На первый взгляд в Беларуси эти предложения во многом учтены (в подп. 2.5 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», а после принятия Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов» и в п. 3 ст. 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрены две дополнительные меры стимулирования труда в виде повышения тарифной ставки (оклада) до 50 % и дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней). Но вот кадровая практика применения законодательства о контрактах в Беларуси за последние 20 лет показывает, что наниматели всеми правдами и неправдами стремятся к минимизации дополнительных мер стимулирования труда (предусматривают минимальные размеры повышений в 1, 5 или 10 %), формально предоставляют чаще всего один календарный день дополнительного поощрительного отпуска, что, конечно, не может в полной мере компенсировать ограничение свободы увольнения работников по их желанию в период действия контракта, нестабильность занятости на основе срочного трудового найма и ряд иных условий, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством. В связи с этим мы уже неоднократно призывали правотворческие органы к реформированию белорусского законодательства о контрактах с учетом рекомендаций ученых-юристов, международных стандартов МОТ и зарубежного опыта [3, с. 5].

Практическая значимость полученных результатов монографического и диссертационного исследований Я. В. Симутиной состоит в том, что выводы и предложения, сформулированные в ее работах, могут быть использованы в правотворческой дея-

## РЕЦЕНЗИИ

тельности для разработки проектов концепций развития законодательства Украины и отдельных его отраслей; подготовке проектов концепций отдельных нормативных правовых актов и проектов планов правотворческой работы, а также правоприменительной деятельности для совершенствования практики применения актов действующего законодательства о труде, в частности, судебной практики, практики деятельности органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, профсоюзов, их объединений, организаций работодателей, их объединений при осуществлении различных форм социального диалога.

Вместе с тем в монографии Я. В. Симутиной, несмотря на ее несомненные достоинства, имеются некоторые дискуссионные положения.

Во-первых, давая классификацию юридических фактов в зависимости от последствий (с. 101, 102), автор ведет речь только о юридических фактах, с которыми связывается возникновение (восстановление), динамика (изменение, приостановление) и прекращение трудового правоотношения (шесть видов юридических фактов). Возникает вопрос: где место в этой классификации (по критерию правовых последствий) юридическим фактам, с которыми связывается возникновение, изменение, приостановление и прекращение отношений, тесно связанных с трудовыми, которые также входят в предмет трудового права?

Во-вторых, на с. 108 монографии автор различает презумпцию знания закона и пишет о якобы новой презумпции знания иных нормативных актов, в том числе коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов. С существованием подобной презумпции как в украинском, так и белорусском трудовом праве сложно согласиться, поскольку на нанимателя (собственника или уполномоченного им органа) возложена обязанность знакомить работников под роспись с коллективным договором, соглашением, правила-

ми внутреннего трудового распорядка и другими локальными правовыми актами (п. 3 ст. 54 ТК Беларуси, п. 2 ст. 29 КЗоТ Украины). Следовательно, пока работник не ознакомился с коллективным договором, соглашением или локальным правовым актом, он считается не знающим об их содержании. Так, если наниматель утвердит новую должностную инструкцию и начнет требовать ее выполнения от работника, который с ней не ознакомился, очевидно, что последний вправе отказаться выполнять это распоряжение нанимателя и отказ не может повлечь законного привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В-третьих, небесспорно выделение автором и презумпции недействительности условий договоров о труде, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством о труде (с. 109). На наш взгляд, более обоснованно говорить о существовании коллизионного правила «в сторону улучшения правового положения работника» (так называемого принципа *in favorem*). Ведь тот факт, что то или иное условие договора о труде (трудового или коллективного) ухудшает положение работника по сравнению с законодательством о труде, сам по себе не презюмируется, его еще нужно доказать, обосновать, и только в этом случае это условие признается недействительным, причем в спорных ситуациях такую недействительность устанавливает суд или иной юрисдикционный орган.

Вышеуказанные дискуссионные моменты принципиально не влияют на общую высокую положительную оценку проведенного научного исследования.

Монография Я. В. Симутиной будет интересна научным работникам, докторантам, аспирантам, соискателям, преподавателям дисциплины «Трудовое право», практическим работникам (адвокатам, судьям, прокурорам), применяющим нормы трудового права на практике.

### Список цитированных источников

1. Сімутіна, Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Я. В. Сімутіна. – Одеса, 2019. – 463 л.
2. Долова, А. З. Юридические факты в трудовом праве / А. З. Долова. – М. : Проспект, 2009. – 280 с.
3. Томашевский, К. Л. Трудовые контракты. Заключение, продление и прекращение / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – Минск : Дикта, 2010. – 144 с.

**Рецензент:** К. Л. Томашевский, доктор юридических наук, доцент профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

## ПОЗДРАВЛЕНИЕ С 70-ЛЕТИЕМ ГЕННАДИЮ ВАЛЕНТИНОВИЧУ ХНЫКИНУ – ВЕДУЩЕМУ РОССИЙСКОМУ УЧЕНОМУ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ



Геннадий Валентинович Хныкин родился 22 декабря 1949 г., получил высшее образование в Ивановском государственном университете, который окончил в 1976 году. Поступил в очную аспирантуру Всесоюзного научно-исследовательского института советского государственного строительства и законодательства (ВНИИСГСЗ). В 1984 году он успешно защитил кандидатскую диссертацию на тему «Правовые стимулы трудовой активности членов производственных бригад», стал кандидатом юридических наук. Работал преподавателем кафедры гражданского права и процесса Ивановского университета, где в 1986 году ему было присвоено ученое звание доцента. Сочетая преподавательскую и научную работу с практической, до апреля 2002 года он являлся директором ОАО «Автокран» в г. Иваново. С 2003 года Г. В. Хныкин начал работать на юридическом факультете Московского государственного университета в должности старшего научного сотрудника на кафедре трудового права. Через два года он успешно за-

**Геннадий Валентинович Хныкин** — доктор юридических наук (2005), профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, почетный профессор Международного университета «МИТСО» (с 2019 г.).

щитил докторскую диссертацию на тему «Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения». В 2005 году занял должность профессора кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова. В настоящее время Геннадий Валентинович читает студентам МГУ курсы «Локальные источники трудового права» и «Конкурентное право», а ранее был лектором магистерской программы «Труд, государство, бизнес: правовые аспекты взаимодействия». Он являлся членом двух диссертационных советов: Диссертационного совета на юридическом факультете МГУ (с 14 апреля 2017 г.; заместитель председателя) и в Высшей школе экономики (с 1 декабря 2013 г.). Под его руководством было защищено несколько кандидатских диссертаций.

Г. В. Хныкин также входит в редакционные советы ряда научных и научно-практических журналов: «Хозяйство и право» (с 6 мая 2019 г.), «За-



конодательство» (с 5 апреля 2019 г.), а также — «Трудовое право в России и за рубежом» (с 2010 года).

Г. В. Хныкин является автором и соавтором почти полутора сотен научных работ (статей, глав и книг), преимущественно по вопросам трудового и предпринимательского права, опубликованных в журналах «Вестник Московского университета» (серия «Право»), «Государство и право», «Медицинское право», «Кадровик», «Правоведение», «Российская юстиция», «Право и экономика», «Суд и правосудие», «Трудовое право», «Трудовые отношения», «Законодательство», «Вопросы трудового права», «Корпоративное право» и «Справочник кадровика».

Геннадий Валентинович постоянно участвует в мероприятиях Недели трудового права в Минске, включая циклы открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву, в международных конференциях и семинарах. В 2019 году ему было присвоено почетное звание «Почетный профессор Международного университета «МИТСО».

Среди основных научных и научно-практических трудов Г. В. Хныкина выделим следующие:

- Правовые проблемы повышения трудовой активности членов производственных бригад: учебное пособие. Иваново, 1988;
- Трудовые права и обязанности молодежи. Иваново, 1990;
- Нормативные основы организации и деятельности бригад. Иваново, 1990;
- Локальные нормативные акты трудового права. Иваново, 2004;
- Правовое регулирование труда медицинских работников: практическое пособие. М., 2005;
- Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного (соавт.), 2008;
- Заработная плата в России: научно-практический комментарий: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2019.

***Редакция журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет уважаемого Геннадия Валентиновича с юбилеем и желает ему неиссякаемой энергии, творческого вдохновения и здоровья на долгие годы!***

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

### Аттестация кадров высшей научной квалификации в Беларуси

На заседании Президиума Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Республики Беларусь, которое состоялось 4 декабря 2019 г., была **присуждена ученая степень доктора юридических наук Томашевскому Кириллу Леонидовичу**, главному редактору научно-практического журнала «Трудовое и социальное право», профессору кафедры гражданско-правовых дисциплин УО ФПБ «Международный университет «МИТСО». Диссертация «Системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС: теория и практика» по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения была защищена К. Л. Томашевским в мае 2018 г. в диссертационном совете, созданном на базе Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). На основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 15.11.2018 Кириллу Леонидовичу выдан диплом доктора юридических наук. В мае 2019 г. К. Л. Томашевский успешно прошел переаттестацию в совете по защите диссертации при Белорусском государственном университете.

На указанном заседании Президиума ВАК Республики Беларусь присвоено **ученое звание доцента Комоцкой Ирине Алексеевне**, заместителю главного редактора научно-практического журнала «Трудовое и социальное право», начальнику научно-исследовательской части УО ФПБ «Международный университет «МИТСО», кандидату юридических наук.

*Редакционный совет журнала искренне поздравляет коллег со знаменательными событиями, желает не останавливаться на достигнутом и покорять новые профессиональные и творческие вершины!*

## ПОДПИСКА

### НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 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

## ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

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

### Оформление статей

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

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

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

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

Статьи представляются в **электронном виде** (на электронную почту [stp.minsk@tut.by](mailto:stp.minsk@tut.by) с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 510 (с пометкой «Научно-исследовательская часть»).

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

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

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

**Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается.** Автору выдается (по его просьбе высылается) один авторский экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права научно-исследовательской части и в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ).

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

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

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

### Typography of the article

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

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

The author's note should include next information:

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

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: [ctp.minsk@tut.by](mailto:ctp.minsk@tut.by) (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 510 (with mark "Scientific research department").

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

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

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

**For the publication fee is not charged, the fee is not paid.** One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Labour law centre of Scientific research department and Russian Index Scientific Citation (RISC).