

УДК 347. 349 ББК 67.404+67.405 П 68

Редакционная коллегия:

Н.Л. Бондаренко, доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник центра частноправовых исследований НИИ трудовых и социальных отношений Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»;

С.С. Вабищевич, кандидат юридических наук, доцент, главный научный сотрудник центра частноправовых исследований НИИ трудовых и социальных отношений Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»;

В.А. Витушко, доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник центра частноправовых исследований НИИ трудовых и социальных отношений Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» (зам. гл. ред.);

И.А. Маньковский, кандидат юридических наук, доцент, начальник центра частноправовых исследований НИИ трудовых и социальных отношений Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» (гл. ред.)

Правовая основа экономических отношений : сб. статей заоч. междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 10-15 декабря 2013 г. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: *И. А. Маньковский* (гл. ред.) [и др.]. - Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2014. - 76 с.

15ВЫ 978-985-497-243-5.

В издании представлены научные статьи, освещающие проблемные вопросы правового регулирования экономической деятельности в Республике Беларусь.

Адресуется научным работникам, преподавателям, магистрантам, а также студентам, интересующимся современным состоянием и перспективами развития частного права.

УДК 347. 349 ББК 67.404+67.405

18Ш 978-985-497-243-5

© Международный университет «МИТСО», 2014

Научное издание **Правовая основа экономических отношений**

Сборник статей заочной международной научно-практической конференции г. Минск, 10-15 декабря 2013 г.

Ответственный за выпуск *И.А. Маньковский* Подготовка оригинал-макета *И.А. Маньковский*

Подписано в печать 30.01.2014.

Формат 60 x 84 ¹⁸ Бумага офсетная.

Печать офсетная. Усл. печ. л. 17,0. Уч.-изд. л. 10,24.

Тираж 100 экз.

Издатель и полиграфическое исполнение Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО». ЛИ № 02330/437. Действительна до 14.10.2014 г.

Ул. Казинца, 21-3, 220099, г. Минск.

РАЗДЕЛ IV

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА УЧАСТНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ: НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Новикова Светлана Ивановна, доцент кафедры адвокатуры Международного университета «МИТСО»

Развитие информационных технологий и рост использования компьютерной техники способствуют расширению социально-трудовых отношений и созданию необходимых условий для использования новых форм занятости инвалидов. Рост численности инвалидов в Беларуси, большое количество незаполненных рабочих мест в силу различных причин, демографическая ситуация в стране и другие причины вызывают необходимость расширения занятости инвалидов.

Степень эффективности занятости инвалидов связана с обеспечением равновесия между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, которое достигается через согласование интересов всех субъектов рынка труда. Однако особой заинтересованности в использовании труда инвалидов со стороны нанимателей не наблюдается.

Социальная политика белорусского государства в отношении инвалидов направлена на интеграцию инвалидов в общество через реабилитационный процесс, обеспечение занятости, реализацию права на труд и других трудовых прав. Она реализуется на принципах недискриминации, терпимости, уважения многообразия, равенства возможностей, солидарности, безопасности в отношении лиц, находящихся в неблагоприятном положении.

Это находит отражение в национальном законодательстве, которое ориентируется на международно-правовые документы. В частности, Республика Беларусь рассматривает вопрос о возможности присоединения к Конвенции о правах инвалидов, принятой 13 декабря 2006 г. Генеральной Ассамблеей ООН. Присоединившиеся к ней государства берут на себя определенные обязательства по соблюдению декларируемых ею прав, по созданию необходимых условий интегрирования инвалидов в общество, их полноценной жизни в социуме. В этом направлении и совершенствуется белорусское законодательство. Так, в феврале 2009 г. вступил в силу новый Закон Республики Беларусь «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов», в октябре 2009 г. – Закон Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по

вопросам социальной защиты инвалидов», а также ряд других подзаконных актов.

Реабилитация инвалидов – сложнейшая многоаспектная проблема, в которой в равной мере значимы медицинские, трудовые и профессиональные аспекты. В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-З «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» все потребности инвалидов в реабилитации разделены на четыре большие группы, положенные в основу соответствующих разделов комплексной реабилитации: медицинской, профессиональной, трудовой и социальной.

Трудоустройство инвалидов остается одной из самых сложных проблем современного общества. «На 1 января 2012 г. на учете в органах по труду, занятости и социальной защите состояло 508,4 тыс. инвалидов, в том числе: инвалидов I группы – 73,5 тыс. человек; II группы – 271,2 тыс. человек; III группы – 138 тыс. человек; детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 25,7 тыс. человек. За 2011 год численность инвалидов увеличилась на 0,8 %. Удельный вес инвалидов в общей численности населения республики составил 5,4 %» [1]. Высокий уровень инвалидности населения, устойчивая тенденция увеличения численности инвалидов и утяжеление ее социальных последствий вызывает снижение трудового потенциала нашей страны. Все это требует принятия мер по совершенствованию управления занятостью инвалидов и закреплению их на рабочих местах.

Развитие экономики Республики Беларусь нуждается в постоянном пополнении трудовыми ресурсами. Острота проблемы поиска эффективных мер содействия занятости обусловлена тем, что «из полумиллиона инвалидов только 18 % инвалидов трудоспособного возраста вовлечены в профессиональную деятельность, более 80 % людей с инвалидностью трудоспособного возраста являются безработными. Особенно низка вовлеченность в трудовую деятельность среди инвалидов I и II групп, в данных группах безработица достигает 90–95 %. Из тех, кто имеет третью группу инвалидности, трудоустроены около 50 %» [2, с. 121].

Неуклонный рост инвалидности населения, с одной стороны, побуждает государство, общественность к поиску путей преодоления социальных последствий инвалидности с позиции поддержания демографического баланса и воспроизводства рабочей силы, с другой государство стремится создать населению со сниженными трудовыми возможностями достойную жизнь в обществе. В данном случае автором рассматриваются последствия инвалидности с точки зрения правовой и социальной позиции через профессиональную и трудовую реабилитацию.

В настоящее время в качестве элемента системы реабилитации лиц с ограниченными возможностями рассматривается рациональное трудоустройство инвалидов с использованием нестандартных форм занятости. Проблемы правового регулирования различных форм нестандартной (non-standard), или нетипичной (atypical), занятости являются одними из наиболее дискуссионных не только в зарубежной, но и в отечественной литературе [3, р. 17.]. В советский период в результате формального доминирования идеи всеобщего равенства само понятие нестандартной занятости фактически не имело права на существование, несмотря на легальное закрепление отдельных ее разновидностей в законодательстве о труде. Ситуация изменилась лишь в начале 90-х гг. XX в. с переходом от социалистической к рыночной системе хозяйствования. Сначала в экономической, а затем и в юридической литературе стали говорить о необходимости модернизации трудового законодательства, обеспечения гибкости правового регулирования труда, в том числе посредством расширения сферы применения различных форм нестандартной занятости. Особое значение придавалось тем из них, которые получили широкое распространение в мировой практике, однако пока не нашли легального закрепления в белорусском трудовом законодательстве, в частности, заемному труду (temporary agency work) и телеработе (telework). В зарубежной литературе данные формы нестандартной занятости обычно относят к неустойчивым ее разновидностям (precarious employment), ассоциируемым с ухудшением положения вовлеченных в них работников, снижением уровня их трудовых прав и гарантий. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость особой защиты соответствующих работников со стороны государства [4, р. 7–13].

Как отмечают О.П. Рымкевич, Я.В. Кривой в российской и белорусской трудовом правовой науке и практике единой точки зрения относительно правовых перспектив, например, заемного труда, пока не выработано [5, с. 30].

В Беларуси правовые аспекты заемного труда рассматривались в научных трудах Я.В. Кривого, где он отмечает, что «заемный труд – это труд работников, состоящих в трудовых правоотношениях с агентством занятости, которые периодически направляются для выполнения временной работы в организации-пользователе под руководством и с подчинением внутреннему трудовому распорядку последней» [6, с. 48–49].

На международном уровне заемный труд регулируется Конвенцией МОТ № 181 «О частных агентствах занятости», 1997 г. (далее Конвенция № 181). Конвенция № 181 практически не содержит конкретных правил, которые могли бы напрямую применяться национальными судами. Регулирование услуг, предоставляемых агентствами занятости, признается компетенцией государств. Конвенция № 181 устанавливает допустимые виды заемного труда, обязывает государства предъявлять к частным агентствам занятости довольно жесткие требования, в частности, лицензировать их деятельность. Однако нестандартные формы занятости мало затронуты преобразованиями в области трудового права. Деятельность агентств занятости в ряде случаев может быть социально полезной. Заемный труд зачастую является приемлемой формой занятости для лиц, остро нуждающихся в работе и имеющих в силу различных причин мало шансов на трудоустройство в рамках стандартных трудовых отношений. Например, в Италии, в соответствии с результатами исследования, проведенного в 2010 г., 40 % опрошенных респондентов воспринимают заемный труд как лучший способ поиска постоянной работы [7, р. 54].

Большие перспективы на сегодняшний день имеют различные формы дистанционной занятости. Во всех передовых странах с каждым годом увеличивается число дистанционно занятых на работе людей. Так, по данным исследований Chartered Institute of Personnel and Development CIPD к 2014 г. прогнозируется увеличение числа

дистанционно занятых работников до 30 % европейцев и до 20 % американцев.

Новые формы социально-трудовых отношений содержат в себе ценный потенциал к удовлетворению ряда потребностей общества, решению комплекса социальных проблем. Это проблемы, связанные с трудоустройством в первую очередь лиц с маломобильными возможностями, молодежи, женщин и др.

Среди зарубежных исследователей дистанционных форм занятости можно выделить таких ученых, как Дж. Ниллес (Nilles Jack M.), Ф. Кинсман (Kinsman Francis), Г. Гордон (Gordon Gil) [8, с. 8].

Происходящие в мире процессы глобализации, информатизации общества, широкое распространение сети интернет приводит к радикальным изменениям не только в технике и экономике, но и в сфере труда, исследованием преимуществ и недостатков которой и занимается сегодня научное сообщество. В отечественной литературе проблемы дистанционных форм занятости до последнего времени не вызывали пристального внимания исследователей и практиков, поэтому фундаментальные научные труды по данной теме отсутствуют.

Трудовые отношения, устанавливаемые с использованием информационно-коммуникационных технологий, в публикациях обычно называют терминами «телеработа», «дистанционная работа» или «удаленная работа».

Работник удаленного рабочего места – это человек, использующий телекоммуникации, работающий на дому полный или неполный рабочий день. Отношения в сфере дистанционной работы основаны на таких видах договоров, как трудовой и гражданско-правовой. Это говорит о том, что понятие дистанционной занятости шире, чем понятие домашнего труда, поскольку труд домашних работников основан на трудовом договоре, т.е. обеспечен нормами трудового права.

Представляется, что правовое регулирование дистанционной занятости предопределяется функциями трудового права. В настоящее время в науке трудового права выделяют чаще всего две основные функции: социальная (защитная) и экономическая (производственная). В итоге трудовое право призвано обеспечить достижение баланса интересов субъектов применения труда и субъектов организации труда, т.е. компромисса между экономическими и социальными факторами регулируемых отношений [9, с. 59–79].

Серьезной проблемой дистанционных работников является неопределенность их правового статуса и связанные с этим трудности определения субъекта, ответственного за соблюдение трудового законодательства в отношении этих работников. Основанием правового регулирования дистанционных работников является особая организация труда работников. При удаленной работе труд работника носит более индивидуализированный характер [10, с. 116].

Несмотря на позитивное отношение к работникам с инвалидностью со стороны нанимателей, создание рабочих мест для данной категории невозможно в связи с отсутствием определенной информации, требующейся нанимателям для рационального использования труда инвалидов на предприятиях. Все это доказывает необходимость совершенствования существующих в Республике Беларусь форм занятости инвалидов и возникновения новых форм.

Существование дистанционной занятости предоставляет возможность выбора рабочего места работнику в зависимости от его предпочтений, возможностей и состояния здоровья. Внедрение новых дистанционных технологий способствует улучшению использования труда инвалидов, позволяет больше раскрыть потенциал человека и отвечает большинству требований инвалидов. Это обеспечит качественное соответствие работника требованиям рабочего места, а также эффективное использование существующих навыков и уровня квалификации работника с инвалидностью на конкретном рабочем месте.

Решение проблем занятости, обеспечивающих защиту интересов целых слоев или групп населения, позволит на макроуровне укрепить национальную и международную безопасность, обеспечить социальную стабильность общества, снизить социальную напряженность, на микроуровне – увеличить уровень благосостояния инвалидов, обеспечить их профессиональный рост, образование и успешную адаптацию в обществе. Необходимость занятости инвалидов с экономической стороны связана, прежде всего, с обеспеченностью народного хозяйства рабочей силой и наличием рабочих мест, адекватных характеру использования труда инвалидов.

Список использованных источников

1. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/gsp/gsp>. – Дата доступа: 11.12.2012.
2. Дроздовский, С.Е. Труд людей с инвалидностью / О.В. Граблевский, С.Е. Дроздовский; под ред. С.Е. Дроздовского. – Минск : А.А. Згировский, 2012. – С. 121.
3. Tucker, D. «Precarious» non-Standard Employment :A Review of the Literature. – 2002. – P. 17.
4. Standing, G. The Precariat : The-new Dangerous Class. – New York, 2011. – P. 7–13.
5. Рымкевич, О.П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труду: дис. ...канд. юрид. наук:12.00.05 / О.П. Рымкевич. – СПб., 2005. – С. 30
6. Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда: международно-правовой, сравнительный аспекты: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Я.В. Кривой. – М., 2006. – С. 48–49.
7. The Agency Work Industry Around the World: Economic Report of International Confederation of Private Employment Agencies. – 2011 edition. – P. 54.
8. Международный электронный журнал – 2011. Устойчивое развитие: наука и практика [Электронный ресурс] // Развитие нетипичных видов занятости для устойчивого инновационного развития страны. Вып. 2 (7). –

Режим доступа: <http://www.yrazvitie.ru>.

9. Маврина, С.П. Трудовое право России / С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Норма, 2003. – С. 59–79.

10. Коркин, А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову / А.Е. Коркин. – М., 2013. – С. 116.