

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Ю.Н. Студенцова

Ключевые слова: трудовое право, тенденции развития, инновации в трудовом законодательстве.

Факторы открытой границы между Беларусью и Россией, отсутствие языкового барьера и тесные общественно-политические и экономические отношения между двумя государствами создают предпосылки для активной трудовой миграции. Миграционные процессы между Республикой Беларусь и Российской Федерацией имели место на протяжении всего периода независимости этих государств. И на сегодняшний день миграция между двумя странами показывает стабильный рост. Исходя из этого, имеет смысл определить наметившиеся тенденции в развитии трудовых правоотношений в вышеуказанных государствах.

Законодательство о труде должно находиться в процессе непрерывного совершенствования и развития, отвечая реалиям времени. С 28 января 2020 г. Трудовой кодекс Республики Беларусь действует в новой редакции. Только в текущем году в него вносились изменения и дополнения дважды: Законом Республики Беларусь от 06.01.2021 N 90-З и от 28.05.2021 N 114-З.

С начала 2020 года произошел ряд изменений, наиболее значительными из которых стали новшества в контрактной системе найма. Так, с 28.01.2020 начали действовать новые правила продления контрактов и заключения новых. С работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, контракт по соглашению сторон продлевается до истечения максимального срока действия контракта (пять лет). На меньший срок продлить можно, но только с письменного согласия такого работника. А если пятилетний срок контракта истек, то новый контракт с добросовестным работником заключается минимум на три года. Можно и на один или два года, но опять-таки с письменного согласия работника.

Изменился порядок изменения существенных условий труда. С 28.01.2020 наниматель обязан предупреждать своих работников об не позднее чем за один месяц.

Появился новый вид временного перевода. Так, наниматель имеет право перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю при соблюдении следующих условий:

- наличие письменного согласия работника;
- срок перевода не превысит шести месяцев в течение календарного года.

Уточнен порядок суммирования трудовых отпусков. Закреплено, что дополнительный поощрительный отпуск по ст. 160 ТК присоединяется к 24-дневному основному трудовому отпуску. А вот дополнительный поощрительный отпуск за работу по контракту присоединяется к основному отпуску, на который работник имеет право. То есть не обязательно к 24 календарным дням. Для тех работников, которые имеют право на отпуск продолжительностью более 24 календарных дней, дополнительный поощрительный отпуск за работу по контракту присоединяется к их основному отпуску (например, к 30 дням у работника-инвалида).

У работников-отцов появилась возможность при рождении ребенка взять отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Воспользоваться данным правом работник может в течение шести месяцев с даты рождения ребенка. Отказать в предоставлении такого отпуска наниматель не вправе.

Теперь совместители могут работать полный рабочий день (смену) во время своего трудового отпуска по основному месту работы. Напомним, что ранее такая возможность предоставлялась, только если совместитель находился в социальном отпуске по инициативе нанимателя из-за временной приостановки работ или уменьшения их объема.

Появилось новое основание увольнения. Так, трудовой договор с совместителем может быть прекращен из-за того, что работа по совместительству становится для него основной.

Что касается новаций в российском трудовом законодательстве, в 2021 г. вступили в действие ряд нормативных правовых актов, существенно изменяющих регулирование социально-трудовых отношений. В первую очередь хотелось бы обратить внимание на три основные тенденции развития трудового законодательства в 2021 г., неразрывно взаимосвязанные:

Первая тенденция – поэтапный перевод всех видов кадрового делопроизводства на электронный документооборот.

С 1 января 2021 г. в полном объеме вступили в силу поправки в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде (Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ). В соответствии с ними работникам, трудовые отношения с которыми оформляются впервые, заводятся только электронные трудовые книжки, а заключившие трудовой договор до 2021 г. работники уже реализовали право на выбор электронного или бумажного формата трудовой книжки – с правом отказа от бумажного в дальнейшем. При этом работодатели с 2021 г. передают в ПФР сведения о работниках (независимо от способа ведения их трудовой книжки) именно в электронном виде и отражают в них все аспекты трудовых отношений в режиме реального времени (прием на работу, увольнение, перевод).

До 31 марта продолжается предусмотренный Федеральным законом от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» (далее – Закон об электронном кадровом эксперименте) эксперимент, в соответствии с которым

работодатели тестируют ведение всего кадрового делопроизводства в электронном виде, в том числе издают приказы и иные локальные акты (положения об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка и т.п.). Организации-участники теперь могут вести такой документооборот на портале «Работа в России», что планируется сохранить и по завершении эксперимента. Посредством данного портала работники и работодатели в перспективе смогут заключать и расторгать трудовые договоры.

С первой тенденцией развития трудового законодательства неразрывно связана вторая – развитие цифровизации всех видов госуслуг в социально-трудовой сфере, причем пандемия только ускорила этот процесс. Правительство продлило до 31 декабря 2021 г. и расширило эксперимент по применению цифрового профиля гражданина, дополнив перечень данных о гражданине информацией из его электронной трудовой книжки, а также о статусе пенсионера и предпенсионера.

Портал «Работа в России», который первоначально задумывался как банк вакансий, по сути, становится для работников и работодателей способом взаимодействия по кадровому эксперименту введения электронного документооборота (оформление трудовых отношений), а также через него передается информация работодателей о вакансиях в службу занятости в режиме реального времени (а не раз в месяц, как ранее), а работники могут дистанционно взаимодействовать со службой занятости – в частности, получать статус безработного.

И, наконец, можно выделить третью тенденцию – совершенствование правового регулирования дистанционного труда. 1 января вступила в силу новая редакция гл. 49.1 ТК РФ, регулирующей дистанционный труд, которая призвана в первую очередь решить проблемы актуальных в пандемию временных и постоянных форм удаленной занятости. Важно отметить, что для дистанционных работников уже с 2021 г., по сути, применяется полноценный электронный кадровый документооборот, и даже трудовой договор можно заключить и расторгнуть в электронной форме.

Таким образом, в законодательстве Российской Федерации намечается уклон в цифровизацию трудовых правоотношений, равно как и иных сфер жизни общества.

Проведение согласованной политики в социально-трудовой сфере закреплено в одной из 28 союзных программ интеграции Республики Беларусь и Российской Федерации. Сторонами достигнуты договоренности о выработке единых подходов по гармонизации законодательства в части трудовых отношений и охраны труда, занятости населения, социального страхования и пенсионного обеспечения, поддержки семей с детьми, социального обслуживания и социальной поддержки отдельных категорий граждан.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 6 июля 1999 г. № 296-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2021.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // КонсультантПлюс. / [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ – Дата доступа: 09.11.2021
3. Миграция населения. Годовые данные. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/naselenie-i-migratsiya/migratsiya/godovye-dannye/> – Дата доступа: 07.11.2021.
4. Андреев П.В. Трудовые отношения: вектор на цифровизацию. Тенденции и перспективы развития социального и трудового законодательства в 2021 году / П.В. Андреев // Адвокатская газета. – 2021. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/trudovye-otnosheniya-vektor-na-tsifrovizatsiyu/> – Дата доступа: 08.11.2021.

СВОБОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗОНЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКИ КОРЕЯ: МЕСТО И РОЛЬ В НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРАВОВЫХ СИСТЕМАХ

Л.Ф. Трацевская

Ключевые слова: свободная экономическая зона, экспортно-производственная зона, Беларусь, Южная Корея, резиденты, правовое регулирование.

В современных условиях важнейшим направлением функционирования национальных экономических систем выступает расширение внешне-экономической деятельности и укрепление ее правового обеспечения. Среди инструментов, содействующих решению этой проблемы, особая роль отводится специальным территориальным структурам, получившим обобщающее название «свободная экономическая зона» (СЭЗ), и их правовому регулированию.

Главная цель создания СЭЗ заключается в более глубоком включении национальных экономик в международное разделение труда. Большинство свободных экономических зон представляют собой так называемые экспортно-производственные зоны (ЭПЗ), которые обычно вывозят почти всю производимую продукцию на внешние рынки. Больше всего экспортно-производственных зон создано в развивающихся странах Юго-Восточной Азии, в первую очередь новых индустриальных. В настоящее время в данном регионе функционирует около ста таких зон.