

коллективного договора. Но практика свидетельствует о том, что ввиду высокой занятости руководителя организации этот вопрос зачастую остается нерешенным. По нашему мнению, он может быть решен, если руководитель передаст свои полномочия по осуществлению контроля за исполнением коллективного договора отдельному своему представителю либо группе представителей.

Важная роль в осуществлении контроля за исполнением коллективного договора принадлежит также трудовым коллективам. Они выслушивают отчеты о ходе выполнения коллективного договора, принимают необходимые меры по обеспечению его выполнения и т. д. На практике, как правило, проверка исполнения коллективного договора и информирование работников об его исполнении проводятся два раза в год с обсуждением результатов: за первое полугодие – на совместном заседании администрации и профкома; за год – на конференции профсоюзной организации.

Однако какой бы из вышеуказанных вариантов осуществления контроля ни применялся, выполнение данной функции целесообразно поручить специальному органу, который будет осуществлять контроль за исполнением коллективного договора. Законодательством не предусмотрен такой вариант контроля, что, по нашему мнению, является существенным недостатком.

Для этого сторонам следует сформировать отдельную комиссию или уполномочить выполнять данные функции комиссию по проведению коллективных переговоров. Такую комиссию целесообразно создавать на период действия коллективного договора и определить ее полномочия, порядок работы. Комиссия может проверять как выполнение коллективного договора в целом, так и отдельных его положений.

Руководителем организации и председателем профкома утверждается совместный документ о проверке выполнения коллективного договора комиссией. Комиссия создается из числа представителей нанимателя и представителей профсоюза на паритетных условиях. По результатам проверки комиссия оформляет акт проверки выполнения коллективного договора. Экземпляры данного акта размещаются в местах, доступных для ознакомления всеми членами трудового коллектива.

Бобровский Г. Ю.

ФЕНОМЕН ПОЗИТИВНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОПЫТ РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Бобровский Григорий Юрьевич студент 4 курса Томского государственного университета, г. Томск, Россия, grigory.bobrovsky@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Демидов Н. В

Проблема существования незащищенных социальных групп в обществе является серьезным вызовом. Один из способов преодоления и выравнивания положения этих групп является позитивная дискриминация. Она хорошо

знакома и трудовому праву, поскольку дискриминация при приеме на работу является распространенным явлением в современном обществе. В целом позитивная дискриминация определяется как специальные меры по предоставлению преимущественных прав для определенных групп населения, которые применяются для достижения равенства в различных областях жизни общества, в частности в трудовых правоотношениях.

В западных странах позитивная дискриминация начала активно развиваться после Второй мировой войны. Ярким проявлением этого стало принятие закона «О гражданских правах» (1964) в США, в котором прямо предписывалось оказывать привилегии при трудоустройстве расовым меньшинствам для преодоления последствий предшествующей дискриминации. В 2003 г. Верховный суд США окончательно признал законность и обоснованность этих положений.

Европейские страны пошли по несколько другому пути. Некоторые из них прямо устанавливают на законодательном уровне долю, которые должны занимать лица определенной социальной группы. В частности, в Норвегии во всех публичных компаниях представители любого пола не могут составлять более 60 % рабочей силы. По этому же пути следует и Франция. С 27 января 2017 г. доля лиц одного пола в государственных компаниях не должна превышать 40 %. Всякое трудоустройство мужчин признается недействительным, пока квота трудоустройства женщин не будет выполнена, а к директорам этих компаний применяются денежные штрафы в случае нарушения данного правила. Любопытен опыт Новой Зеландии и Южно-Африканской республики. В этих странах предпочтение при трудоустройстве отдается коренным жителям этих государств, ввиду большого влияния и сегодня потомков европейских переселенцев на экономическую и политическую жизнь этих стран. Законодательство о трудоустройстве ЮАР закрепляет 80 % рабочих мест для чернокожего населения.

В сегодняшней России, несмотря на гарантированный Конституцией и Трудовым кодексом РФ запрет на все виды дискриминации, закрепляются ряд преимуществ и привилегий для определенных социальных групп. Например, для людей с ограниченными возможностями имеются законодательно закрепленные гарантии: «Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников». Кроме того, ст. 3 Трудового кодекса прямо закрепляет позитивную дискриминацию, а ст. 179 устанавливает категории лиц, имеющие преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, что является разновидностью выравнивающих мер. Аналогичные меры присутствуют и трудовом законодательстве Республики Беларусь. Согласно ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь не считаются дискриминацией любые различия,

исключения, предпочтения и ограничения: 1) основанные на свойственных данной работе требованиях; 2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

Подводя итог, можно заключить, что феномен позитивной дискриминации крайне неоднозначен. Спорным остаются вопросы, выполнила ли позитивная дискриминация свою основную цель – создания равных стартовых возможностей для различных социальных групп и стоит ли ее приостановить и отметить все квоты и привилегии для тех социальных групп, которым они предоставляются сейчас? С одной стороны, она ведет к ущемлению прав большинства населения. Однако стоит помнить, что без механизмов положительной дискриминации многие граждане из наиболее незащищенных групп общества могли бы стать уязвимыми перед любым работодателем.

Весленёв Я. О., Машкин Д. А.
**ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: АКТУАЛЬНАЯ
ПРОБЛЕМА XXI в.**

*Весленёв Ярослав Олегович, Машкин Дмитрий Алексеевич, студенты 3 курса
Южно-Уральского государственного университета, г. Челябинск, Россия,
roket-hj@mail.ru, dimka_mashkin@mail.ru*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Офман Е. М.

В данный момент времени в мире идет практически повсеместное внедрение искусственного интеллекта (ИИ) и робототехники в жизнь человека, в таких обстоятельствах очевидно, что необходимо вводить данные понятия в законодательство. Обращая внимание на опыт зарубежных стран (страны ЕС, США, Южная Корея, Китай), которые уже вводят эти понятия для правового регулирования рассматриваемого вопроса, в Российской Федерации необходимо ввести нормативную базу, освещающую этот вопрос, так как уже сейчас искусственный интеллект используется во многих российских компаниях. Проблема актуальна и останется таковой достаточно длительный срок, поэтому считаем необходимым ее осветить. Определим понятия, без которых дальнейшее понимание темы искусственного интеллекта в сфере трудового права невозможно.

Роботы, робототехника, искусственный интеллект – понятия, друг друга дополняющие. Робототехника – направление современной науки по изучению способов и методов обучения компьютеров разумно мыслить и выполнять деятельность, как человек. Робот – автоматическое устройство для выполнения определенно-заданных функций. Искусственный интеллект – использование компьютеров и связанного с ними оборудования для дублирования или имитации поведения человека. О важности роботизации и внедрении ИИ говорится в докладе «Экономика искусственного интеллекта: последствия для труда