

страхования водителей такси (и иных работников, связанных с деятельностью компаний-агрегаторов), в докладе отмечен тревожный рост числа связанных с работой психологических проблем. Более того, вовлеченность в деятельность интернет-платформ приводит к дегуманизации трудового и социального статуса таких работников. Так, генеральный директор Amazon Mechanical Turk, одной из самых используемых краудфандинг-платформ, отметил, что методы «уберизации» дают доступ к «людям как услуге». Таким образом, потенциал так называемой «gig-экономики» в виде появления большего количества рабочих мест с гибким графиком притупляет основные социальные инструменты, например, одним из источников гибкости является возможность нанять людей и «уволить их через десять минут».

Национальное законодательство и правоприминительная практика в отношении интернет-платформ и их работников только начинает формироваться в разных странах. В России на рассмотрении Государственной Думы находится законопроект о регулировании деятельности агрегаторов, однако он не затрагивает вопросы трудового характера и социального обеспечения. Водители крупных российских агрегаторов обратились в Государственную Думу Федерального Собрания РФ с предложением о внесении поправок в Трудовой кодекс РФ. Признание их официальными работниками, которые могут требовать от компаний заключения с ними трудового договора на определенных условиях, способствовало бы созданию наиболее справедливого характера труда для водителей. Агрегатор такси в данном случае предложено закрепить в законодательстве в качестве цифровой платформы по распределению заказов (работы) от заказчиков к исполнителям. Соответствующие изменения позволят установить ответственность компаний, улучшив качество и безопасность сервиса, а также контроль режима труда и отдыха. Кроме того, официальное трудоустройство таксистам обеспечит необходимый минимум социального обеспечения, а именно право на пенсию, страхование от несчастных случаев на производстве, больничный. Описанная схема может быть распространена и на курьеров служб доставки.

Малявко Т. И.

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Малявко Татьяна Ивановна, магистрант Белорусского государственного
экономического университета, г. Минск, Беларусь, Malyavko.Tatiana@yandex.ru*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Степанов О. В.

Идея международно-правового регулирования трудовых отношений возникла еще в начале XIX в. Так, в 1818 г. Р. Оуэн заявил о необходимости объединения усилий просвещенных монархов в улучшении бедственного положения рабочих фабрик. По мнению Н. Н. Кравченко, это была «первая

мысль о желательности создания некоторых начал единого международного рабочего права». В 1826 г. французский ученый Ж.-А. Бланки первым написал о возможности и желательности достижения между промышленными державами соглашения об одновременном признании у себя обязательными известных начал о положении рабочего класса. К. Марксом в 1864 г. был разработан Учредительный манифест и Временный устав Международного товарищества рабочих, последний из которых был практически дословно воспринят при принятии Общего устава Международного товарищества рабочих в 1871 г. Хотя данные документы носили программно-политический характер, они уже обретали значение правовых (учредительных) документов, что создавало предпосылки для последующего их учета при разработке международно-правовых актов.

Кроме идеологического обоснования необходимости международно-правового регулирования трудовых отношений необходимо обратить внимание также на развитие практической деятельности государств в данном направлении. Так, И. В. Шестерякова выделила шесть этапов в историческом развитии международных трудовых норм: от периода, берущего начало еще до образования Лиги Наций и Международной организации труда, который она назвала «временем зарождения международных трудовых норм», до периода, начавшегося с принятия Декларации и программы действия форума тысячелетия, проведенного в рамках Организации Объединенных Наций (далее – ООН) в 2000 г., по настоящее время.

Возможность участия ООН в международном регулировании трудовых отношений основывается на положении п. 1 ст. 1 и ст. 55 Устава ООН, определивших задачи международного сотрудничества по разрешению социальных проблем, обеспечению уважения к правам человека и основным свободам. Главный вклад нормативных актов ООН в международно-правовое регулирование трудовых отношений заключается в том, что они сформулировали перечень основных прав и свобод человека, которые должны содержаться в законодательстве любой страны, претендующей на то, чтобы ее считали цивилизованной. В число провозглашенных ООН основных прав человека входит и комплекс трудовых прав, содержащийся главным образом в двух актах: Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г. и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. Необходимо отметить, что данные акты различны по юридической силе. Всеобщая декларация прав человека была одобрена на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III). Она не имеет обязательного характера. Как писал И. Я. Киселев, это в большей мере программный, политический документ, но его авторитет и моральная сила велики, именно он заложил краеугольный камень в международную защиту прав и свобод человека.

Э. М. Аметистов считал, что Всеобщая декларация прав человека «юридически не обладает обязывающим характером», подчеркивал лишь ее

моральный авторитет, оказавший несомненное влияние не только на национальное право, но и на ряд международно-правовых документов договорного характера, посвященным вопросам труда.

На основании Всеобщей декларации прав человека Генеральной Ассамблеей ООН был принят Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, а также факультативный протокол к названному пакту от 10 декабря 2008 г. Этот пакт является документом, который носит императивный характер для государств, участвующих в нем.

Как отмечает И. Я. Киселев, трудовые права в Пакте сформулированы подробнее, чем в Декларации, круг этих прав шире и, кроме того, в Пакте (в отличие от Декларации) содержатся конкретные обязательства государств, ратифицировавших Пакт, по претворению в жизнь содержащихся в нем положений. Одним из таких обязательств является периодическое представление докладов о соблюдении взятых обязательств, которые рассматриваются Комитетом независимых экспертов и Экономическим и Социальным советом ООН.

Таким образом, следует отметить, что идея международно-правового регулирования труда имела место уже в начале XIX в. Последующее ее развитие создало предпосылки для издания соответствующих международно-правовых актов в сфере труда, в том числе в рамках ООН, в нормативных правовых актах которой был сформулирован пакет основных прав человека, в числе которых и комплекс трудовых прав, закрепленных главным образом в двух актах: во Всеобщей декларации прав человека и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, оба из которых являются основополагающими в сфере регулирования трудовых отношений.

Нанкевич В. В.

ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА: НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

*Нанкевич Вероника Владимировна, студентка 3 курса Гродненского
государственного университета имени Янки Купалы, г. Гродно, Беларусь,
veronikanankevich570@gmail.com*

Научный руководитель: канд. полит. наук, доцент Ватыль Н. В.

В современных условиях в Республике Беларусь актуальными являются проблемы, связанные с правовым регулированием и практикой применения такого механизма разрешения трудовых споров, как забастовка. На наш взгляд, они требуют более детального изучения и анализа. Это обусловлено тем, что за все время существования нашего независимого государства на практике были лишь единичные случаи применения такого способа разрешения коллективных трудовых споров. В 2020 г. ситуация несколько изменилась: представители