

УДК 349.2

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ ПО ПРИМЕНЕНИЮ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ МЕЖДУНАРОДНЫМ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

**Роман ШАБАНОВ,**

доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды

**Денис НОВИКОВ,**

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды

### АННОТАЦИЯ

В статье авторами рассмотрена проблематика регулирования отношений по применению нестандартной занятости международным коллективным договором. Отмечено, что использование нестандартной занятости (неполной занятости, дистанционной занятости, заемного труда) в современных реалиях означает включение государства в так называемую «гонку на дно», то есть специфическое соревнование, которое ведется между развивающимися государствами для привлечения иностранных инвестиций за счет низких социальных затрат. В этом контексте международный коллективный договор является формой реализации социального партнерства при участии представителей работников, работодателей и правительств стран в процессе принятия решений относительно содействия и обеспечения занятости населения. Авторы констатируют, что легитимация национальным законодательством международного коллективного договора как акта социального партнерства позволит остановить процесс распространения неустойчивой занятости и будет способствовать укреплению социальной защиты трудящихся, увеличению их жизненного уровня, сохранению баланса интересов работников, работодателей и государства на глобальном уровне.

**Ключевые слова:** занятость населения, нестандартная занятость, частные агентства занятости, социальное партнерство, международный коллективный договор, прекариат, гибкость, транснациональные корпорации, глобальные профессиональные союзы, «гонка на дно».

### REGULATION OF RELATIONS ON THE APPLICATION OF NON-STANDARD EMPLOYMENT BY THE INTERNATIONAL COLLECTIVE AGREEMENT

**Roman SHABANOV,**

Doctor of Law, Associate Professor, Professor at the Department of Civil and Legal Disciplines, Economic and Labor Law of Kharkov National Pedagogical University G.S. Skovoroda

**Denis NOVIKOV,**

Candidate of Law, Associate Professor at the Department of Civil and Legal Disciplines, Economic and Labor Rights of Kharkov National Pedagogical University G.S. Skovoroda

### SUMMARY

The authors describe the problems of regulating relations on the use of precarious employment by an international collective agreement. It's noted that the use of precarious employment (underemployment, distance employment, extra work) in modern realities means the inclusion of the state in the so-called "race to the bottom", that is a specific competition between developing countries to attract foreign investment at the expense of low social costs. In this context, the international collective agreement is a form of implementing a social partnership with the participation of representatives of employees, employers and governments in the decision-making process regarding assistance and ensuring employment of the population. The authors conclude that the legitimization of the international collective agreement by the national legislation as an act of social partnership will help to stop the spread of precarious employment and contribute to strengthening the social protection of employees, increasing their living standards, preserving the balance of interests of employees, employers and the state at the global level.

**Key words:** employment, precarious employment, private employment agencies, social partnership, international collective agreement, precariat, flexibility, transnational corporations, global trade unions, „race to the bottom”.

### REZUMAT

Autorii iau în considerare problemele de reglementare a relațiilor cu privire la utilizarea angajării precare prin convenția colectivă internațională. Se remarcă faptul că utilizarea de locuri de muncă non-standard (part-time, ocuparea forței de muncă la distanță, contract de muncă), în realitățile de astăzi înseamnă includerea statului în așa-numita „cursă la partea de jos”, adică, competiția specifică, care are loc între țările în curs de dezvoltare pentru a atrage investiții străine din cauza costurilor sociale reduse. În acest context, un acord colectiv internațional este o formă de realizare a parteneriatului social cu participarea reprezentanților lucrătorilor, angajatorilor și guverne în procesul de luare a deciziilor privind promovarea și menținerea forței de muncă. Autorii au ajuns la concluzia că legitimarea legislației naționale cu un acord internațional colectiv, ca un act de parteneriat social va ajuta la stoparea răspândirii muncii precare, iar procesul va contribui la consolidarea protecției sociale a lucrătorilor, creșterea nivelului lor de viață, să mențină echilibrul intereselor angajaților, angajatorilor și a statului la nivel mondial.

**Cuvinte cheie:** ocuparea forței de muncă, ocuparea forței de muncă precare, agențiile private de ocupare, parteneriat social, un precariat internațional acord colectiv, flexibilitate, corporații multinaționale, sindicate la nivel mondial, „o cursă la partea de jos”.

**Постановка проблемы.** В последние три десятилетия глобализация, транснационализация капитала, деиндустриализация и формирование широкого рынка услуг в развитых странах, экономическая и технологическая диспропорция развития стран Севера и Юга и иные кризисные явления современности поставили под сомнение традиционную парадигму трудовых отношений, в том числе изменился подход к регулированию отношений, связанных с занятостью населения, которые приобрели такие нестандартные формы, как неполная занятость (на условиях «вынужденного» неполного рабочего времени или срочного трудового договора), дистанционная занятость (на условиях «удаленного» рабочего места работника), заемный труд [1]. По мнению Ю.А. Львова, эти нестандартные формы занятости можно назвать «формами адаптации» к нестабильности государственной экономики, имеющими неформальный или полупоформальный характер [2, с. 56–58]. В результате данных трансформаций классические правовые инструменты регулирования трудовых отношений не могут удовлетворить в полной мере интересы участников рынка труда.

**Актуальность темы исследования.** Стандартная занятость на протяжении последних двух столетий представляла собой неотъемлемый элемент индустриальной экономики, форму занятости, которая обуславливалась тем, что по окончании своего образования большинство людей устраивались на работу с полным рабочим днем к одному работодателю на все время до достижения пенсионного возраста [3, с. 38]. Стандартная занятость была оформлена жестким нормативно-правовым регулированием государства, а также путем заключения профессиональными союзами работников коллективных договоров и других актов социального партнерства с работодателями. Такие акты были направлены на укрепление и улучшение государственной социальной защиты наемных работников в договорном порядке, а также обеспечение баланса интересов различных слоев общества.

Зарубежные ученые, наблюдая последствия распространения нестандартной занятости в развитых и развивающихся странах, ассоциируют ее с неопределенностью или нерегулярностью применительно к имеющей место занятости относительно продолжительности рабочего времени и размера вознаграждения за труд [4, с. 83], не позволяющего обеспечить достойный уровень жизни и т. д. [5, с. 345]. Поэтому возникает необходимость разработки новых и эффективных теоретических доктрин и практических механизмов регулирования трудовых отношений, направленных на максимальное обеспечение баланса интересов их участников. Одной из таких концепций и практик, имеющих перспективу оказать существенное влияние на объемы и условия применения нестандартной занятости, является международный коллективный договор.

**Состояние исследования.** Ведущие социологи, экономисты и правоведы современности рассматривают нестандартную занятость в качестве способа дерегулирования трудовых отношений (Ю. Хабермас), отказа от стабильного характера трудовых отношений (З. Бауман), тенденции уменьшения экономического благополучия наемных работников (Дж. Стиглиц), постепенной ликвидации отношений наемного труда и перекладывания рисков на трудящегося-предпринимателя (А. Горц), усиления давления рыночной системы на личность (С. Жижек) [6, с. 201]. Международный коллективный договор как акт социального партнерства в сфере регулирования отношений по применению нестандартной занятости обозначен в качестве предмета исследования известным российским правоведом И.Я. Киселевым, а также изучался европейскими учеными и профсоюзными активистами: А. Коленбранде-

ром, Ц. Марзаном, Т. Мюллером, С. Ребом, Ф. Хадвигером, О. Хернштадтом и др.

**Целью и задачей статьи** является изучение специфики регулирования отношений по применению нестандартной занятости международным коллективным договором.

**Изложение основного материала.** Один из экспертов Международной организации труда (далее – МОТ) Д. Каниа в 2013 году высказал позицию, что нестандартная занятость вызвана стремлением работодателей избежать исполнения возложенных на них обязанностей, прикрываясь необходимостью обеспечения гибкости и конкурентоспособности, где правительства откazyваются от идеи достижения полной занятости и достойного труда, а работники оказываются в условиях, при которых они все более и более оказываются вынужденными соглашаться на формы занятости, предполагающие меньший уровень оплаты труда, меньший уровень трудово-правовой защищенности, менее благоприятные условия труда и сложности в осуществлении права на ведение коллективных переговоров [7, с. 5–6].

В докладе генерального директора МОТ Г. Райдера «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции 2016» отмечено, что дефицит достойных рабочих мест приводит людей в нестандартную занятость, для которой характерна низкая производительность труда, низкая заработная плата и отсутствие социальной защиты [8].

Действительно, распространность нестандартной занятости в современных реалиях означает включение государства в так называемую «гонку на дно», то есть специфическое соревнование, которое ведется между развивающимися государствами для привлечения иностранных инвестиций за счет низких социальных затрат.

Н.Л. Лютов отмечает: «Одно из важнейших направлений этого «соревнования» – установление «гибкого» трудового законодательства, то есть такого законодательства, которое бы в наименьшей мере «связывало» работодателя и максимально сокращало его затраты на рабочую силу. Это, очевидно, приводит к снижению социальных стандартов для работников. В результате государства оказываются в ловушке собственной политики: в условиях международной конкуренции за привлечение капитала они уже не могут себе позволить вводить защищающее работников законодательство, так как это сразу же приведет к «бегству» работодателей в страны, где затраты на рабочую силу остаются низкими» [9, с. 18].

Поэтому «гибкое» трудовое законодательство является фактически синонимом дерегулирования трудовых отношений, отказом от многих элементов социальной и защитной функции трудового права с целью привлечения инвестиций ТНК. По своей сути «гибкое» трудовое законодательство *argiōi* предполагает легализацию нестандартных форм занятости.

Проиллюстрировать негативные последствия нестандартной занятости можно на примере такой ее формы, как заемный труд, который ТНК наиболее часто применяют для уменьшения социальных затрат. В научной литературе под заемным трудом понимается труд, выполняемый работником, нанятым специализированной организацией (частным агентством занятости), которая предоставляет работника в распоряжение третьей стороне – организации-пользователю – для выполнения временной работы в пользу и под руководством последней [10, с. 16].

В сущности, отношения заемного труда являются фиктивными трудовыми отношениями, так как работник заключает трудовой договор с частным агентством занятости, а фактически исполняет работу в организации-пользователе (зачастую ею является ТНК). С одной стороны, заинтересованность частного агентства занятости в таких трехсторонних отношениях заключается в получении до-

хода в виде разницы между заработной платой работника и оплатой по гражданско-правовому договору предоставления наемных работников. С другой стороны, в рамках применения этой формы нестандартной занятости ТНК, используя разницу в экономическом развитии и уровне жизни, могут легко заменить местных работников на трудовых мигрантов, набранных с помощью частных агентств занятости.

Следует отметить, что использование нестандартной занятости в деятельности ТНК породило выделение соответствующей данному явлению социальной прослойки, которая в научных кругах была обобщена термином «прекариат» (от англ. *precarity*, фр. *precarite* – неустойчивый) [11, с. 22]. Как определил британский исследователь Г. Стендинг, прекариат – социально неустроенные люди, которые не имеют полной гарантированной занятости, находятся в нижней части «пирамиды» общества, в минимальной степени идентифицируют себя с профессиональным сообществом, в котором находятся [12, с. 328].

Однако, по нашему мнению, так называемый прекариат никоим образом не представляет новую социально-экономическую прослойку. Это эвфемизм, благодаря которому происходит «международное разделение труда», выстраивается политическая и экономическая вертикаль глобального мира. Как в национальных государствах раннего индустриального общества безработные признавались «резервной армией труда», так безработные и неустойчиво занятые современного мира являются такой же армией глобального корпоративного капитализма: отчасти – резервной, а в значительной степени – постоянной. Как рабочие в XIX в. ожидали с раннего утра предложений работы перед фабриками, так современные прекарии собираются на площадях городов своих государств, готовые приняться за любую грязную работу, которую им предложат международные инвесторы в «гонке на дно». Как директора заводов эпохи индустриализации использовали частные агентства занятости (запрещенные МОТ в 1933 году) для перемещения обедневших, но привязанных к традициям крестьян, так современные ТНК используют аналогичную схему (восстановленную МОТ в 1997 году) для переселения деклассированных работников из развивающихся стран в страны ЕС или США для выполнения работ на условиях, намного более худших, чем у собственных граждан.

Прекариат является тем же пролетариатом, порабощенным классом, которому отвечают отказом в справедливости, но уже не в национальном, а в международном масштабе. Прекарии с точки зрения трудового права должны рассматриваться исключительно в юридическом статусе безработных и потенциальных субъектов социального партнерства, которые нуждаются в достойной работе и социальной защите, в том числе в прекращении практики применения нестандартной занятости.

Именно достижению этой цели служит Международный коллективный договор (далее – МКД) как акт социального партнерства на глобальном уровне.

Следует отметить, что длительное время ТНК пытались самостоятельно сгладить последствия своей деятельности путем принятия Кодексов социального поведения – односторонних актов «доброй воли» ТНК, которые прикрывали реальные последствия отмены или сокращения социальных стандартов.

В такой ситуации в середине 90-х гг. XX в. международными профессиональными союзами разработан собственный кодекс – «Базовый кодекс поведения, охватывающий сферу труда». Этот кодекс-образец должен был не только стать рекомендацией для отдельных профсоюзных организаций при ведении переговоров с ТНК, но и одновременно применяться как «оценочная шкала» для введен-

ных в одностороннем порядке Кодексов социального поведения ТНК. В конечном итоге основной его задачей стало введение в практику работы международных профессиональных союзов заключения МКД.

Ведь в реальности, взывая к «доброй воле» инвесторов, следует учитывать, что ТНК вкладывают свой капитал в развитие определенной территории или предприятия с целью производства нужного продукта, а созданный продукт является их собственностью. Любое государство, которое подвергается инвестиционному влиянию, выступает в качестве средства производства для международного инвестора, никаким образом не заинтересованного в его развитии. После завершения инвестиционного цикла и ухода ТНК на другие рынки все научные разработки окажутся непригодными в целом неразвитой инфраструктуре государства, а подготовленные для выполнения определенного проекта работники не будут иметь никаких перспектив на внутреннем рынке труда.

Поэтому единственным рычагом давления на ТНК в вопросе сохранения устойчивой стандартной занятости в странах с иностранными инвестициями выступает МКД как форма реализации социального партнерства при участии представителей работников, работодателей-ТНК и правительств стран в процессе принятия решений относительно содействия и обеспечения занятости населения.

Следует отметить, что такой признак, как международность коллективного договора, отображает, что в его заключении принимают участие не только ТНК, но и международные профессиональные союзы (такие, например, как наиболее крупный международный профсоюз IndustriALL). Ведь классическое внутринациональное социальное партнерство даже на уровне заключения Генерального соглашения не будет иметь никакого эффекта, кроме одновременного с началом коллективных переговоров закрытия предприятий инвестора в этом государстве.

Ю. Райна, генеральный секретарь IndustriALL, на 2-м Конгрессе международных профессиональных союзов высказал по этому поводу следующую позицию: «Для борьбы с капиталом нам необходимо максимально возможное единство. Трудящимся мира не нужны 600 разных профсоюзов: профсоюзы должны объединять свои силы, чтобы приносить пользу рабочим» [13].

План действий международного профессионального союза IndustriALL на 2016–2020 годы содержит перечень необходимых мер для предупреждения применения нестандартной занятости: 1) взаимодействие с другими глобальными профсоюзами с целью оказывать влияние на Международный валютный фонд, ОЭСР, Всемирный банк, «Группу двадцати» (G20) и на другие институты глобального управления, вынуждая их отказаться от политики, ведущей к росту неравенства, а вместо этого продвигать стабильную занятость; 2) проведение кампаний за повышение информированности профсоюзов и общественности о том, как нестандартная занятость подрывает права трудящихся и сказывается на обществе в целом; 3) искоренение политики государств и законодательства, поощряющих нестандартные формы занятости; 4) обеспечение равного доступа к социальной защите для нестандартно занятых работников; 5) поддержание профсоюзов в политической борьбе против законодательства, позволяющего работодателям расширять использование нестандартной занятости [14].

В своей практике IndustriALL реализует указанные меры, прежде всего, способствуя заключению МКД, ограничивающих применение нестандартной занятости со стороны ТНК.

В 2015 году IndustriALL активно выступил против использования заемного труда на предприятиях ТНКAvon, чьи предприятия работают в 39 странах на пяти континентах.

IndustriALL заявили, что на производственном предприятии Avon на Филиппинах среди всех работников только около 120 прямо наняты компанией, другие 350 – через частные агентства занятости. Те, кто работает по контракту с агентствами, получают минимальную заработную плату – 7 тыс. песо (146 долл.) в месяц, работая вместе с работниками, нанятыми ТНК, которые получают большую заработную плату, выполняя одну и ту же трудовую функцию. При этом работники, нанятые частными агентствами занятости, могут в любой момент (например, в связи с участием в профсоюзной деятельности) быть уволены с работы без законного основания путем прекращения гражданско-правового договора частного агентства занятости с ТНК. Зафиксировав явное нарушение интересов работников, исполнительный комитет IndustriALL стран Азиатско-Тихоокеанского региона принял резолюцию против применения нестандартной занятости на производственном предприятии Avon на Филиппинах [15].

В МКД, заключенном IndustriALL в мае 2010 года с ТНК «Пежо-Ситроен», указывается, что сторона работодателя обязуется содействовать занятости и обучению экономически активного населения, способствуя тем самым экономическому и социальному развитию всех стран, где группа осуществляет свою деятельность, а также отдавать предпочтение принятию на работу местных жителей, таким образом развивая, насколько это возможно, интеграцию на местном уровне [16].

Знаковым для IndustriALL стало заключение МКД с ТНК «Тоталь», охватившего более 50 млн. работников горнодобывающей, топливно-энергетической и обрабатывающей промышленности. Статья 6 данного договора устанавливает, что ТНК «Тоталь» должна поощрять свои подразделения на местах внедрять необходимые решения проблем занятости, возникших в результате изменений, способствуя внутренним и внешним перемещениям персонала, с тем, чтобы было найдено решение для каждого работника, затронутого изменениями [17].

Другие международные профессиональные союзы также активно участвуют в коллективных переговорах, посвященных ограничению применения нестандартной занятости.

30 ноября 2010 года Интернационалом работников строительства и деревообработки и Европейским советом ТНК «Флайдерер АГ» заключен МКД, согласно ст. 12 которого «отношения прямой занятости (нормальной занятости) на «Флайдерер» будут всегда приоритетны по отношению к занятости через третьих лиц. Ограничения в договорах будут применяться только в соответствии с законодательством и только в случае абсолютной необходимости. Поставщики услуг должны обеспечить, чтобы к их работникам относились не как к самозанятым, тогда как налицо прямая занятость (ложная самозанятость)» [18].

За последние годы Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных областей (IUF) подписал МКД с несколькими ТНК. Так, в конце 2016 года IUF добился постоянной занятости для работников четырех сетей быстрого питания австралийского региона, заключив с ТНК Restaurant Brands, владеющей торговыми марками KFC, Pizza Hut, Starbucks и Carl's Jr, МКД. Этот договор стал одной из побед в борьбе с нестандартной занятостью, которая состояла в том, что, согласно локальным актам ТНК, работник не имел гарантированного объема работы, его приглашали на смены по произвольному решению менеджмента. Теперь, по положениям МКД, ТНК Restaurant Brands обязана вступать в переговоры с работниками и достигать соглашения относительно распределения рабочих смен и фиксированного рабочего времени [19].

**Выводы.** Урегулирование отношений по применению нестандартной занятости составляет важнейшую часть МКД, положения которого направлены на ограничение использования разнообразных «гибких» форм эксплуатации наемных работников. Легитимация национальным законодательством МКД как акта социального партнерства позволит остановить процесс распространения неустойчивой занятости и будет способствовать укреплению социальной защиты трудящихся, увеличению их жизненного уровня, сохранению баланса интересов работников, работодателей и государства на глобальном уровне.

#### Список использованной литературы:

1. Fudge J., Owens R. Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms. Onati International Series in Law and Society. Oxford, 2006. P. 3–27.
2. Шабанов Р.И. Нестандартные (атипичные) формы занятости в свете нового Закона Украины «О занятости населения». Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. С. 56–58.
3. Львов Ю.А. Нестандартная занятость: российские особенности. Человек и труд. 2006. № 7. С. 38–41.
4. The Psychology of Workplace Safety / ed. by J. Barling, M. Frone. Washington: American Psychological Association, 2004. P. 81–106.
5. The Global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research / M. Quinlan, C. Mayhew, P. Bohle. International Journal of Health Services. 2001. № 31(2). P. 335–414.
6. Новіков Д.О., Жуков А.І. Феномен «гнучкості» трудового права у соціалній філософії. Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки». 2014. Вип. 4. Ч. 2. С. 194–202.
7. Cunniah D. Foreword. International Labour Office International Journal of Labour Research. 2013. Vol. 5 (1). P. 5–6.
8. По прогнозам МОТ, безработица в мире будет расти и в 2016, и в 2017 году. URL: [http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_444498/lang--ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_444498/lang--ru/index.htm).
9. Люттов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. Москва: Проспект, 2011. 216 с.
10. Blanpain R., Graham R. Temporary Agency Work and the Information Society. The Hague/London/New York: Kluwer Law International, 2004. 384 p.
11. Новіков Д.О. Pluralitas non est ponedata sine necessitate abo місце теорій прекаріату у науці трудового права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2015. Вип. 34. Т. 2. С. 22–26.
12. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с. URL: <http://fictionbook.ru/static/trials/09/00/36/09003651.a6.pdf>.
13. 2-й Конгресс IndustriALL, Рио-де-Жанейро, Бразилия, 3–7 октября 2016 г. URL: <http://www.industrialall-union.org/ru/2-y-kongress-industrialall-rio-de-zhaneiro-braziliya3-7>.
14. План действий Глобального союза IndustriALL на 2016–2020 гг. URL: <http://www.industrio2016.org/wp-content/uploads/2016/08/Russian/IndustriALL-Global-Union-Action-Plan-2016-2020-RUSSIAN.pdf>.
15. IndustriALL: Avon беззастенчиво использует «заёмный труд» женщин. URL: <http://left.by/archives/8371>.
16. Международное базовое соглашение о социальной ответственности ПСА Пежо-Ситроен от 10 мая 2010 года. URL: <http://www.industrialall-union.org/psa-peugeot-citroen>.
17. Всемирное соглашение «Тоталь» в области корпоративной социальной ответственности от 22 января 2015 года. URL: <http://www.industrialall-union.org/industrialall-signs-global-union-agreement-with-total>.

18. Международное рамочное соглашение между Флайдерер АГ, IG Metall Германия, Интернационалом работников строительства и деревообработки и Европейским советом предприятия Флайдерер АГ от 30 ноября 2010 года. URL: <http://www.bwint.org/pdfs/Pfleiderer%20RU%20Russian%20Agreement%20Text%20IFA%202010.pdf>.

19. Новая Зеландия: Профсоюз добился постоянной занятости для работников четырех сетей быстрого питания. URL: <http://iuf.ru/1/1885.html>.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Шабанов Роман Иванович** – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды

**Новиков Денис Александрович** – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Shabanov Roman Ivanovich** – Doctor of Law, Associate Professor, Professor at the Department of Civil and Legal Disciplines, Economic and Labor Law of Kharkov National Pedagogical University G.S. Skovoroda

**Novikov Denis Olexandrovich** – Candidate of Law, Associate Professor at the Department of Civil and Legal Disciplines, Economic and Labor Rights of Kharkov National Pedagogical University G. S. Skovoroda

*roman.kh1978@gmail.com*

