

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси  
«Международный университет «МИТСО»  
Кафедра трудового и корпоративного права  
Центр трудового права

Учреждение образования «Гродненский государственный  
университет имени Янки Купалы»  
Кафедра трудового и социального права

## **ПАРАДИГМА ТРУДОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА В ЭПОХУ ПОСТРОЕНИЯ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

Сборник научных трудов  
по итогам III Международной научно-практической  
конференции  
(Минск–Гродно, 23–24 октября 2015 г.)

Минск  
2015

УДК 349.2  
ББК 67.405.1  
П 18

Редакционная коллегия:

*А. Г. Авдей, Е. А. Волк, Е. М. Попок, К. Л. Томашевский* (гл. ред.)

Рецензенты:

*Г. Б. Шишко*, кандидат юридических наук, профессор, профессор кафедры конституционного права БГУ, заслуженный юрист Республики Беларусь;

*Н. С. Минько*, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры адвокатуры Международного университета «МИТСО».

**Парадигма** трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. трудов по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / редкол.: *К. Л. Томашевский* (гл. ред.) и [др.]. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. — 270 с.

ISBN 978-985-497-298-5.

В сборник включены доклады, статьи и научные сообщения участников III Международной научно-практической конференции по теоретическим и практическим проблемам определения современной парадигмы трудового и социального права в условиях формирования постиндустриального общества.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов.

Авторы самостоятельно обеспечивают соблюдение авторских и иных прав в отношении всех материалов. Ответственность за достоверность информации, приведенных фактов и сведений несут авторы.

УДК 349.2  
ББК 67.405.1

ISBN 978-985-497-298-5 © Международный университет «МИТСО», 2015

# ОГЛАВЛЕНИЕ

---

Предисловие .....	7
<b>РАЗДЕЛ 1. ПАРАДИГМА ТРУДОВОГО ПРАВА В ЭПОХУ ПОСТРОЕНИЯ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА .....</b>	<b>9</b>
Аленина И. В. Соотношение общих и специальных норм трудового права в условиях углубления дифференциации правового регулирования труда .....	9
Баранашник А. В. Изменение существенных условий труда: правовые нормы требуют совершенствования .....	12
Батусова Е. С. Международно-правовое регулирование срочных трудовых договоров в постиндустриальном обществе .....	15
Богдан И. А. О конструкции «правообязанность» в трудовых правоотношениях постиндустриального общества .....	18
Брюхина Е. Р. К вопросу о проблемах правового регулирования ученического договора .....	21
Бурак В. Я. Применение альтернативных способов разрешения трудовых споров – потребность времени .....	24
Вавженчук С. Я. Проблемы трудовой правосубъектности .....	26
Венедиктов С. В. Особенности правового регулирования трудовых отношений в Соединенном королевстве Великобритании и Северной Ирландии .....	29
Вишновецкая С. В. К вопросу о трансформации отрасли в контексте парадигмы трудового права в эпоху построения постиндустриального общества .....	32
Волк Е. А. Изменение методов укрепления трудовой дисциплины работников в Беларуси .....	35
Гаращенко Л. П. Практика Европейского суда по правам человека в сфере защиты трудовых прав граждан Украины .....	38
Головина С. Ю. Модернизация основных институтов трудового права в свете построения постиндустриального общества .....	42
Греченков А. А. К вопросу о сроке трудового договора в Трудовом кодексе Республики Беларусь .....	49
Деменев И. В., Деменев Ю. И. Защита трудовых прав детей – одна из задач государственной политики в России .....	52
Деменова Н. А. Исследование понятия дискриминации: социальный аспект .....	55
Зыкина Т. А. Процедуры реализации прав работников в современных условиях .....	57
Избиенова Т. А. Обоснованность изменений российского законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями: льготы или «антильготы» занятости .....	60
Кабаченко М. А. Отраслевые стандарты оплаты труда в Украине .....	62

<b>Калинина Э. А.</b> Трудовое и социальное право в эпоху построения современного индустриального общества .....	65
<b>Ковалёва Е. А.</b> Проблемы института дисциплинарной ответственности .....	68
<b>Коробченко В. В.</b> Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных служебных споров в сфере государственной гражданской службы: правовые проблемы .....	71
<b>Костевич К. С.</b> «Белорусский вопрос» на 104-й сессии Международной конференции труда .....	75
<b>Кульбашная Е. А.</b> Новеллы украинского законодательства о труде в сфере ответственности за его нарушение .....	77
<b>Куренной А. М.</b> Социальный диалог на современном этапе развития общества и экономики .....	80
<b>Курылёва О. С.</b> Отрицательные последствия изменения модели прекращения трудовых отношений по инициативе нанимателя .....	83
<b>Ласточкина К. А.</b> Перспективы профсоюзов в постиндустриальном обществе .....	86
<b>Лушникова М. В.</b> Компенсация морального вреда: к проблеме межотраслевого взаимодействия .....	89
<b>Лушников А. М.</b> Информационное трудовое право: постановка проблемы .....	92
<b>Людвигевич О. Н.</b> Обжалование мер дисциплинарной ответственности .....	99
<b>Мелешко И. Ч.</b> Сущностные признаки локальных нормативных правовых актов в Республике Беларусь .....	101
<b>Мотина Е. В.</b> Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения .....	104
<b>Надирова А. К.</b> О концепции проекта Трудового кодекса Республики Казахстан .....	107
<b>Новикова Н. В.</b> Правовое обеспечение внутриорганизационного обучения работников в современной России .....	112
<b>Панас Е. В.</b> Правовое регулирование удаленной занятости: реалии и перспективы .....	116
<b>Панасюк О. Т.</b> Концепция «постиндустриального общества» как методологический вызов трудового права .....	118
<b>Парягина О. А.</b> Социальное трудовое право: проблемы моделирования и современного развития .....	121
<b>Пилипенко Н. С.</b> Совершенствование трудового законодательства, регулирующего досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров .....	124
<b>Сафонов В. А.</b> Участие работников в управлении трудом в эпоху перехода к постиндустриальному обществу .....	127
<b>Седельник В. В.</b> Проблемы и перспективы кодификации поощрительных норм трудового права .....	130

<b>Симутина Я. В.</b> Свобода воли и волеизъявления работника в контексте юридических фактов трудового права .....	133
<b>Скачкова Г. С.</b> Гарантии по заработной плате .....	136
<b>Скобелев В. П.</b> Некоторые проблемы защиты прав и интересов в сфере наемного труда .....	139
<b>Снигирева И. О.</b> О системе и системности трудового законодательства России. Некоторые вопросы теории .....	142
<b>Соловьева С. В.</b> «Согласование интересов» – концептуальное направление развития трудового права Российской Федерации .....	149
<b>Стрижак М. С.</b> Нормирование продолжительности рабочего времени .....	152
<b>Томашевский К. Л.</b> Парадигма трудового права Беларуси в начале XXI в. ....	155
<b>Уржинский К. К.</b> Институт дисциплины труда в системе современного трудового права .....	163
<b>Филипова И. А.</b> Влияние международного права и зарубежного законодательства на развитие национального трудового права .....	167
<b>Харитонов М. М.</b> К проблеме универсальных критериев, отличающих трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде (на примере российского права) .....	170
<b>Хныкин Г. В.</b> Сомнительность тенденций развития трудового законодательства России .....	174
<b>Худякова С. С.</b> Предпосылки для формирования права занятости и его место в российской правовой системе в условиях постиндустриального общества .....	178
<b>Хуторян Н. Н.</b> Особенности правоприменения в трудовом праве .....	181
<b>Чанышева Г. И.</b> Понятие и виды коллективных трудовых правоотношений .....	184
<b>Чесалина О. В.</b> Разграничение договора о предоставлении персонала и договора аутсорсинга .....	187
<b>Шабайлов В. И.</b> Правореализация в контексте правоустановления .....	190
<b>Шилов В. П.</b> Участие в коллективно-договорном процессе – как одна из форм реализации права работника на участие в управлении организацией .....	197
<b>Шишко А. И.</b> Правовые особенности заключения коллективного договора в Республике Беларусь .....	200
<b>Шукаева Е. С.</b> Место трудового законодательства в системе регулирования труда лиц, осужденных к лишению свободы ....	202
<b>Ясинская-Казаченко А. В.</b> К вопросу о нормативном закреплении процессуальных форм разрешения коллективных трудовых споров .....	204

**РАЗДЕЛ 2. ПАРАДИГМА СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА В XXI ВЕКЕ 208**

<b>Авдей А. Г.</b> Гармонизация законодательства государств – членов ЕАЭС в сфере пенсионного обеспечения .....	208
<b>Агиевец С. В.</b> Парадигма медицинского права .....	211
<b>Благодир А. Л.</b> К вопросу о проблемах дальнейшего развития науки права социального обеспечения .....	214
<b>Болдак А. К.</b> О понятии «представитель работников должника» с позиции трудового и социального права .....	216
<b>Гусева Т. С.</b> К вопросу о правосубъектности семьи в праве социального обеспечения .....	218
<b>Гущин И. В.</b> О развитии конституционного закрепления права граждан на социальное обеспечение .....	221
<b>Дуля Е. Н.</b> Предоставление мер социальной поддержки гражданам в форме социальных льгот .....	223
<b>Зорин Р. Г.</b> Социальная обусловленность норм уголовно-процессуального права .....	226
<b>Колесников В. В.</b> Социальная политика – условие построения социального государства .....	228
<b>Межибовская И. В.</b> Проблемы формирования согласованной социальной правовой политики государств – участников ЕАЭС .....	231
<b>Мелешко Х. Т.</b> Некоторые вопросы правового регулирования пенсионного обеспечения .....	234
<b>Силкин А. Е.</b> Гармонизация законодательства в области социального обеспечения как новый этап развития Союзного государства России и Беларуси .....	237
<b>Скоробагатько А. В.</b> О тенденциях развития социального законодательства в Украине .....	240
<b>Сынчук С. М.</b> Концепция объекта интереса и правовой деятельности в теории правоотношений социального обеспечения .....	244
<b>Tavits G.</b> Estonian social security law: tasks for the 21st century .....	247
<b>Тис Д. С.</b> Пенсионное право граждан, выезжающих за границу .....	252
<b>Фрольцова Т. Г.</b> Проблема реализации права на достойную жизнь и критерии его определения в России .....	255
<b>Христюк А. В.</b> Социальные аспекты права на благоприятную окружающую среду .....	257
<b>Ширант А. А.</b> Проблемы дискриминации в социальном обеспечении .....	260
<b>Шумило М. Н.</b> Роль решения Европейского суда по правам человека в пенсионном обеспечении Украины .....	263
<b>Шуницкая О. Н.</b> Судебная защита права на социальное обеспечение в Республике Беларусь .....	266

## ПРЕДИСЛОВИЕ

---

В данном сборнике вниманию читателей представлены тексты докладов и научных сообщений, представленных в рамках **III Международной научно-практической конференции «Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества»**, которая проведена в г. Минске (Республика Беларусь) **23–24 октября 2015 г.** Ее организаторами выступили кафедра трудового и корпоративного права совместно с Центром трудового права Международного университета «МИТСО» и кафедра трудового и социального права Гродненского государственного университета им. Янки Купалы. Две предыдущие международные конференции по трудовому и социальному праву в стенах Международного университета «МИТСО» были посвящены реформированию законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве<sup>1</sup>, а также профсоюзам и актуальным проблемам трудового, корпоративного и социального права<sup>2</sup>. Таким образом, стало хорошей традицией проводить раз в два года крупные международные научно-практические конференции по трудовому и смежным отраслям права на базе Международного университета «МИТСО», причем в этот раз в сотрудничестве с кафедрой трудового и социального права юридического факультета ГрГУ.

В работе этого форума и *серии открытых лекций ведущих ученых по трудовому и социальному праву*, проходивших в рамках Недели трудового права (с 19 по 24 октября 2015 г.), наряду с белорусскими учеными, преподавателями, представителями профсоюзов приняли участие ученые-юристы из Германии, Казахстана, Литвы, Италии, Российской Федерации, Украины, Эстонии.

В данной конференции приняли участие представители Мюнхенского университета, Казахского национального университета имени аль-Фараби, Казахского гуманитарно-юридичес-

---

<sup>1</sup> Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве: сб. науч. тр. по итогам междунар. науч.-практ. конф., 14–15 окт. 2011 г. / редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2011. – 288 с.

<sup>2</sup> Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сб. науч. тр. по итогам II Междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. – 192 с.

кого университета, Вильнюсского университета, ведущих российских вузов и научных учреждений (Академии труда и социальных отношений, Института государства и права РАН, Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Омского государственного университета имени Ф. М. Достоевского, Санкт-Петербургского государственного университета, Уральской государственной юридической академии, Пермского национального исследовательского университета, Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова и др.), известных украинских научных учреждений и вузов (Института государства и права имени В. М. Корецкого НАН Украины, Киевского национального университета имени Т. Шевченко, Львовского национального университета имени И. Франко), университета г. Тарту и др.

Белорусские вузы на конференции представляли ученые Академии МВД Республики Беларусь, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Барановичского государственного университета, Белорусского государственного университета, Белорусского национального технического университета, Гомельского государственного университета имени Ф. Скарыны, Гродненского государственного университета имени Я. Купалы, Международного университета «МИТСО» и других.

В работе круглых столов также участвовали представители профсоюзных организаций, общественного объединения «Сообщество трудового права», государственных органов.

**К. Л. Томашевский**, сопредседатель оргкомитета, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права», кандидат юридических наук, доцент



# Раздел 1

## ПАРАДИГМА ТРУДОВОГО ПРАВА В ЭПОХУ ПОСТРОЕНИЯ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

---

---

### СООТНОШЕНИЕ ОБЩИХ И СПЕЦИАЛЬНЫХ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ УГЛУБЛЕНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

**И. В. Аленина**, кандидат юридических наук, доцент, Омский государственный университет имени Ф. М. Достоевского, г. Омск

Усложнение видов и форм организации труда неизбежно ведет к углублению дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Меняется и правовая материя, очевидной трансформации подвергаются система источников и внутривидовые связи права. На этом фоне вопрос о соотношении общих и специальных норм в трудовом праве вновь обретает актуальность.

Наличие в праве норм с разным объемом правового регулирования неизбежно ставит перед правоприменителем вопрос о приоритете одной из них. Потребность выбора одной из множества норм при их конкуренции привела к формированию системы коллизионных принципов, одним из которых стал принцип приоритета нормы с меньшим объемом. Правило, согласно которому специальная норма доминирует над общей, а исключительная над специальной, известно с древнейших времен. Вместе с тем в отличие от иных коллизионных принципов данное правило не нашло прямого отражения в законе и существует в форме относительно устойчивого, аксиоматического принципа, по сути «наднормативного» характера. Особенность его применения в трудовом праве заключается в том, что законодатель искусственно ограничил сферу его использования, поставив под управление другого коллизионного правила – приоритета нормы с большим для работника объемом прав и гарантий. Так, в соответствии со ст. 252 Трудового кодекса Российской Федера-

ции особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом России или в порядке им предусмотренном, тогда как все иные особенности могут закрепляться в нормативных актах любого уровня. К сожалению, законодателю не удалось сохранить последовательность в определении порядка дифференциации правового регулирования труда. Положения ст. 252 ТК России в части определения круга источников установления специальных правил вступают в противоречие со ст. 6 ТК России, относящей установление особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников к исключительному ведению Российской Федерации.

Трехэлементная система отрасли трудового права, включающая в себя общую, особенную и специальную части, требует уточнения подходов к определению соотношения общих и специальных норм. Использование принципа приоритета нормы с меньшим объемом оправданно лишь на стыке соотношения особенного и специального правил. Будучи системообразующими, содержащими в себе фундаментальные принципы функционирования отрасли, нормы общей части, на наш взгляд, находятся как бы «над системой» и должны доминировать над регулятивными правилами, закрепляющими алгоритм действий участников конкретных трудовых отношений. Это свойство общих системообразующих норм должно признаваться и за нормами-принципами отдельных институтов. Так, закрепленный в ст. 48 ТК России порядок распространения коллективного соглашения на работодателей, не участвовавших в его подписании, на наш взгляд, вступает в конфликт с имеющим приоритет закрепленным в ст. 24 ТК России принципом добровольности принятия на себя социально-партнерских обязательств.

Недопустимость отступления от базовых норм общего характера должна учитываться в условиях усиливающихся уже сегодня либо напротив либерализации правового регулирования труда отдельных категорий работников (работников государственных корпораций, государственных служащих; спортсменов, лиц, занятых на строительстве объектов FIFA 2018, работников, занятых на вредных и опасных работах и т.д.). Представляется, что различия правового регулирования долж-

ны быть обоснованными и необходимыми. В случае сомнения при выборе подлежащей применению нормы за основу могут быть приняты положения ст. 3 ТК России о недопустимости дискриминации и ст. 4 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, в соответствии с которыми основные права человека могут быть ограничены лишь постольку, поскольку это совместимо с природой указанных прав, и исключительно с целью способствовать общему благосостоянию в демократическом обществе. Принцип правового равенства должен означать недопустимость проведения произвольных и необоснованных различий.

Усложнение системы социальных связей может отягощать проблему выбора подлежащей применению нормы необходимостью идентификации общих и специальных правил. Основу дифференциации правовой регламентации труда составляют преимущественно субъектные различия. Наделение тех или иных категорий работников специальным трудовым статусом нередко сопряжено с их особым социальным положением, которое, как правило, отражается в нескольких нормативных актах, часто смешанной отраслевой природы. Иногда весьма затруднительно определить, какая из конкурирующих норм является общей, а какая специальной. Например, устанавливающие правовое положение служащих таможенных органов федеральные законы от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» и от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» содержат несовпадающие по содержанию правила прохождения службы сотрудниками соответствующих структур. При этом гражданская служба наряду с правоохранительной является лишь одним из возможных видов службы в таможенных органах, а таможенная служба – лишь одна из разновидностей службы гражданской, что позволяет и те и другие нормы признать специальными по отношению друг к другу.

Таким образом, в трудовом праве применение общего коллизионного принципа приоритета специальной нормы над общей обладает своеобразием и требует пристального внимания не только правоприменителя, но и законодателя.

## **ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА: ПРАВОВЫЕ НОРМЫ ТРЕБУЮТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

**А. В. Баранашник**, частное учреждение образования «Институт парламентаризма и предпринимательства», г. Минск

В главе 3 Трудового кодекса Республики Беларусь наряду с такими правовыми формами изменения трудового договора, как перевод и перемещение, сформулированы правила об изменении существенных условий труда [1].

При этом следует отметить, что впервые нормативные предписания об установлении порядка изменений существенных условий труда получили закрепление в трудовом законе после принятия и вступления в силу Закона Республики Беларусь от 15 декабря 1992 г. № 2038а-ХІІ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь» [2]. Указанным законодательным актом ст. 25 Кодекса законов о труде Республики Беларусь (далее – КЗоТ) [3] была изложена в новой редакции, где в частях 3 и 4 нашли отражение нормы об изменении существенных условий труда.

Концептуально, но уже с учетом анализа практики правоприменения, мнений ученых и специалистов, положения ст. 25 КЗоТ об изменении существенных условий труда стали основой для установления соответствующих правил, которые были сформулированы в ст. 32 ТК Республики Беларусь.

Хотелось бы обратить внимание на то, что длительное время ст. 32 названного Кодекса действовала без каких-либо поправок и лишь Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Закон № 131-З) [4], в новой редакции была изложена часть вторая указанной статьи. Если в первоначальной редакции данная норма содержала ссылку на то, что считается существенными условиями труда, то в редакции, закрепленной в Законе № 131-З установлено, что следует признавать под изменением существенных условий труда. Тем самым данная формулировка была приведена в соответствие с названием ст. 32 «Изменение существенных условий труда» ТК Беларуси. Однако при этом вряд ли можно согласиться с мнением о том, что новая редакция части второй ука-

занной статьи «определяет, что является изменением существенных условий труда», поскольку речь идет в действительности не об определении термина «изменение существенных условий труда» [5, с. 181–182], а о перечислении примерных случаев, которые относятся к такого рода изменениям. В частности, это касается изменения системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменения гарантий и т.д.

Говоря о примерном перечне случаев, отнесенных к изменениям существенных условий труда, а в свое время к существенным условиям труда, полагаем, что было бы правильным закрепить в ТК Беларуси термин «существенные условия труда» и дать ему определение, так как примерный перечень случаев изменений существенных условий труда, указанных в ч. 2 ст. 32 ТК Беларуси, должен являться производным от понятия «существенные условия труда». При этом, основываясь на позициях, высказанных в различных публикациях по вопросам об изменении существенных условий труда, считаем вполне правильным в ст. 32 ТК Беларуси определить, что существенными условиями труда являются такие факторы производственно-социального характера, при которых трудовая деятельность осуществляется на основе соглашения, достигнутого между нанимателем и работником (трудового договора, контракта), и которые указаны в качестве таковых в законодательстве о труде, локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах (контрактах) либо признаются как существенные условия труда правоприменительной практикой [6, с. 145].

Кроме того, в целях дальнейшего совершенствования норм, регламентирующих порядок и условия установления изменений существенных условий труда, полагаем, что есть необходимость для устранения такого пробела в ТК, как извещение работником нанимателя (уполномоченного должностного лица нанимателя) именно в письменной форме о согласии либо, наоборот, о нежелании (несогласии) продолжать выполнять или не выполнять возложенную на работника трудовую функцию в режиме изменившихся существенных условий труда. Указанное предложение вызвано тем, что в части 4 ст. 32 ТК не закреплена форма отказа работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда, что на прак-

тике нередко вызывает неоднозначность подходов к реализации данной нормы.

Считаем, что высказанные, а также иные предложения по совершенствованию правовых норм об изменении существенных условий труда до рассмотрения о включении их в ТК Беларуси могут конкретизироваться в локальных нормативных правовых актах, если они не ухудшают правовое положение работников по сравнению с данным Кодексом и иными актами законодательства о труде.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 дек. 1992 г., № 2038а-ХП // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
3. Кодекс законов о труде Респ. Беларусь [Электронный ресурс] : 23 июня 1972 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
4. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 8 янв. 2014 г., № 131-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. – Т. 1 / А. В. Баранашник [и др.]; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск: Амалфея, 2014. – 864 с.
6. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора и условий труда. Сравнительный анализ законодательства России, Беларуси и других стран СНГ и Западной Европы / К. Л. Томашевский. – М.: Изд-во дел. и уч. лит., 2005. – 208 с.

## **МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ**

**Е. С. Батусова**, кандидат юридических наук,  
ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский  
университет «Высшая школа экономики»,  
г. Москва

В эпоху построения постиндустриального общества особую актуальность приобретает международно-правовое регулирование срочных трудовых договоров, имеющее своей целью согласование интересов работников и работодателей в данной сфере. Рассматривать это регулирование целесообразно лишь в рамках существующей парадигмы трудового права. Мы рассматриваем это понятие так же как К. Л. Томашевский, считающий, что это концептуальное направление развития трудового права во всех его смыслах на определенном историческом отрезке времени, которое выражается не только в основополагающих понятиях, но и его принципах, задачах, функциях, особенностях предмета и метода трудового права [1, с. 102–103].

Первоначально подход Международной организации труда (далее – МОТ) в области правового регулирования трудовых договоров базировался на признании стандартного трудового отношения, предполагающего стабильность и устойчивость трудовой связи между работником и работодателем. Однако под влиянием процессов глобализации и экономической интеграции произошел отход от стандартного трудового правоотношения, начали развиваться нестандартные формы трудовых отношений, одной из которых является срочный трудовой договор.

На правовое регулирование срочных трудовых договоров на международном уровне в настоящее время влияют теории, получившие распространение в трудовых отношениях: неустойчивой занятости (атипичной, или нестандартной занятости), гибкости правового регулирования трудовых отношений, флекси-кьюрити, устранения дискриминации по признаку срока трудового договора. Эти теории определяют не только нормотворчество международных организаций в сфере регулирования срочных трудовых договоров, но и развитие национального трудового законодательства зарубежных стран по данному вопросу.

Анализ положений современных теорий трудового права позволяет сделать вывод, что они оказывают существенное влияние на эволюцию правового регулирования срочных трудовых договоров. Их можно классифицировать на две группы в зависимости от характера: общие и частные.

Теории первой группы относятся к правовому регулированию трудовых отношений в целом. Срочные трудовые договоры являются лишь одним из их элементов. Частные же теории (вторая группа) связаны с правовым регулированием срочных трудовых договоров. К первой группе (общие теории) относятся теории неустойчивой занятости (атипичной, или нестандартной занятости), гибкости правового регулирования трудовых отношений, флексиkjурити, заемного труда (трехсторонних отношений).

Отметим, что особое внимание на уровне МОТ придается теории «неустойчивой занятости» (*precarious work*). В структуре неустойчивой (атипичной) занятости выделяют несколько составляющих, доминирующее значение из которых имеют срочные трудовые договоры.

Второй общей теорией трудового права зарубежных стран, определяющей содержание правового регулирования срочных трудовых договоров, является теория гибкости правового регулирования трудовых отношений (*flexibility*). Гибкость понимается как способность работодателя оперативно реагировать на экономические колебания рынка труда, что, в свою очередь, делает работника уязвимым.

Третьей общей теорией правового регулирования срочных трудовых договоров является теория флексиkjурити. Флексиkjурити – политика, сочетающая гибкий подход к регулированию трудовых отношений (*flexibility*) с мерами социальной защиты (*social security*), которые этот подход уравнивают.

Частной теорией трудового права является теория устранения дискриминации по признаку срока трудового договора.

Атипичная занятость и, в частности, срочные трудовые договоры первоначально стали инструментом минимизации расходов работодателей. Это способствовало экономическому развитию. Необходимость сохранения социальной стабильности и разумной защищенности работников общество осознало позже.



Одним из направлений нормотворчества международных организаций под влиянием современных теорий трудового права стало принятие правовых актов, влияющих на правовое регулирование срочных трудовых договоров.

Эти явления получили распространение после актов «первой волны», в основе которых лежало стандартное правоотношение. Следовательно, правовое регулирование в то время базировалось на признании того, что трудовой договор на неопределенный срок является основной формой регулирования трудовых отношений. Появление «второй волны» международных актов было связано с изменением экономической ситуации, вызванной процессом глобализации и запросами бизнеса. Стали разрабатываться и приниматься такие международные акты, которые имели своей целью урегулирование новых явлений, в том числе на рынке труда. Например, срочный трудовой договор в новых условиях. Доминирующее значение приобрели международные акты, связанные с устранением дискриминации, в том числе по признаку срока трудового договора. Международные акты об устранении дискриминации можно разделить на две группы: акты универсальных организаций и акты региональных международных организаций.

Следовательно, в мире отчетливо прослеживается постепенное движение от стандартного трудового отношения к нестандартному. Можно констатировать, что развитие международно-правового регулирования срочного трудового договора находится в постоянной динамике, которая определяется интересами работников, работодателей, государств и международных организаций. Для сохранения баланса, в частности между сторонами срочного трудового отношения, необходима постоянная работа для гармонизации их интересов.

### **Список использованных источников**

1. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курьлева — Минск: «Изд. центр БГУ», 2009. — 335 с.

## О КОНСТРУКЦИИ «ПРАВООБЯЗАННОСТЬ» В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

**И. А. Богдан**, кандидат юридических наук, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, г. Киев

Концепция постиндустриального общества поставила под сомнения основы трудовых правоотношений. Как следствие произошел «разрыв» связи между правом и обязанностью участников трудовых правоотношений как элементами содержания трудовых правоотношений.

Прежде всего, данный разрыв проявляется в ослаблении и неочевидности корреспондирующих связей прав, которыми наделены субъекты трудовых правоотношений, с обязанностями, которые они исполняют, а также в неопределенности правовых статусов участников трудовых правоотношений.

При этом существующая конструкция трудовых правоотношений предполагает корреспондирующий характер прав и обязанностей. Исходя из такого подхода, трудовые правоотношения определяются как отношения между работником и работодателем, согласно которым работник, реализуя свою способность на труд, обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию, подчиняясь действующему внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать труд работника соразмерно его количеству и качеству, а также обеспечить здоровые и безопасные условия труда.

Нестабильность трудовых отношений и динамика развития неформальных/нелегальных форм взаимодействия, которые стали атрибутом постиндустриального общества, привели к тому, что указанная юридическая конструкция трудовых правоотношений не отображает основных закономерностей существования и развития трудовых отношений.

Указанное обстоятельство подтверждается различного рода социологическими опросами, говорящими о добровольном сужении работником объема своих прав, предусмотренных законодательством о труде, путем замены трудового договора на гражданско-правовые договоры. Все возрастающий научный интерес к такому предмету исследования, как «нетипичные формы занятости», является попыткой осмыслить изменения,

которые происходят в обществе, и привести их в соответствие с «традиционными» конструкциями трудового права.

Несмотря на желание работодателя избежать выполнения всех обязанностей по охране труда работников, их социальному обеспечению и реализации других гарантий, запрос на творческое отношение работника к работе, применение работником современных технологий при выполнении своих обязанностей, постоянное повышение работником квалификации и тому подобные действия не только не уменьшается, но является «естественным» требованием работодателя при приеме на работу.

Творческая активность работников рассматривается как элемент их обязанности. В каждом виде трудовой деятельности присутствует «творческое отношение». В свою очередь эта обязанность представляет собой и элемент содержания трудовых правоотношений [1, с. 113].

О необходимости переосмысления структуры трудовых отношений говорят как ученые-трудовики, так и ученые по теории права [2]. Например, Р. Р. Каримова, исследуя вопрос юридических обязанностей, обращает внимание на то, что большинство научных трудов, посвященных правоотношениям, субъективным правам и юридическим обязанностям, были написаны во второй половине XX в. и требуют пересмотра в соответствии со временем [3].

Существующая несоразмерность между обязанностями работодателя, и правами работника, значительно суженными за счет невыполнения работодателем гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, и завышенными требованиями к работнику, нарушает баланс интересов участников трудовых правоотношений и проявляет «разрыв» прав и корреспондирующих им обязанностей. Как следствие трудовые правоотношения обретают признак нестабильности.

Исходя из вышеизложенного, поиск юридической конструкции, способной укрепить связь между возможным и должным поведением участников трудовых отношений, становится первоочередной задачей.

Возможным вариантом укрепления такой связи, способной отобразить единство прав и обязанностей, может быть использование юридической конструкции «правообязанность».

В трудовом праве немало примеров, когда обязанность субъекта трудовых отношений обусловлена внутренним содер-

жанием права и соответственно условием реализации права является выполнение определенной обязанности.

Примером такой конструкции могут служить нормы конституций некоторых стран, где обязанность трудиться устанавливается как гарантия обеспечения права на труд. Такой же иллюстрацией правообязанности является право на отдых, на протяжении которого работник обязан восстанавливать свою продуктивность; право работника осуществлять полномочия, которые он обязан реализовать для выполнения трудовой функции; право работника на поощрение, которое дает основания для льгот, но в то же время устанавливает обязанность соответствовать моральным устоям общества, и т. д.

Следует предположить, что подобным примером конструкции «правообязанности» является и Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества», принятый в целях стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности и обеспечения исполнения ими конституционной обязанности по участию в финансировании государственных расходов [4].

Исходя из того, что концепция постиндустриального общества характеризуется нестабильностью, отсутствием четкости подходов в правовом регулировании, плюрализмом концепций, что способствует разрыву связи, нужны механизмы по поддержанию этой связи как содержания трудовых правоотношений. Данная связь является имманентным атрибутом трудового правоотношения.

Конструкция «правообязанность» в значении неразрывной корреспондирующей связи возможного и должного поведения участников трудовых отношений, реализуемая в нормативных формах, является тем инструментом, который поможет обеспечить нужный уровень стабильности трудовых отношений.

#### **Список использованных источников**

1. Лебедев, В. М. Основные направления развития науки трудового права / В. М. Лебедев // Вестник Томского государственного университета. Серия «Право». – 2011. – № 1. – С. 24–35; Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.

2. Каримова, Р. Р. Юридические обязанности: содержание и проблемы реализации : автореф. дис...канд. юрид. наук : 12.00.01. – Екатеринбург, УГЮА. – 2008. – 27 с.
3. Лушников, А. М. К вопросу о ценностных приоритетах в содержании трудовых прав / А. М. Лушников // Вестник Пермского университета. Серия «Юридические науки». – 2008. – Выпуск № 1(1). – С. 112–114.
4. В Беларуси введен налог на безработных в размере \$245 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://grodno24.com/belarus/v-belarusi-vveden-nalog-na-bezrabortnyix-v-razmere-245.html>. – Дата доступа: 02.05.2015.

## **К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА**

**Е. Р. Брюхина**, кандидат юридических наук,  
ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский  
университет «Высшая школа экономики» (Перм-  
ский филиал), г. Пермь

Появление новой техники и технологий требует постоянного совершенствования знаний, умений и навыков работников. Работодатель в новых экономических условиях нуждается в квалифицированных кадрах. Всем известно, что экономический кризис вынуждает работодателя оптимизировать процесс труда, поэтому требование времени – наличие высококвалифицированного «универсального» работника. Следовательно, возникает необходимость в обучении их смежным специальностям или первоначальная подготовка потенциального работника для «самого себя». Такую возможность дает институт ученичества, которому законодатель посвятил далеко небезупречную главу 32 Трудового кодекса Российской Федерации.

Существенным пробелом действующего законодательства является отсутствие законодательно закрепленного понятийного аппарата, касающегося ученичества. Обращает на себя внимание ст. 198 «Ученический договор» ТК России, которая по своему внутреннему наполнению не отражает названия. Данная статья определяет лишь усеченный субъектный состав исследуемых отношений, как такового понятия ученического договора не содержит. Исходя из анализа норм трудового законодательства, правоприменительной практики, а также научных воз-

зрений, думается, статья требует корректировки и включения в нее указанной дефиниции.

Полагаю, эта дефиниция должна отражать обязательные условия ученического договора, а также условия, касающиеся привлечения ученика к ответственности в случае, если он до истечения срока отработки увольняется без уважительных причин. Если данное положение не найдет закрепления, может возникнуть довольно сложная практическая ситуация, в которой работодатель, понесший расходы на обучение ученика, будет лишен права требовать их возмещения как в части, так и полностью. В связи с этим представляется целесообразным изложить указанную дефиницию, следующим образом:

*«Ученический договор – это соглашение между учеником и работодателем, по которому ученик обязуется в течение обусловленного сторонами срока освоить новую профессию, специальность, квалификацию, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, не превышающего пяти лет. В случае ненадлежащего исполнения условий договора ученик может быть привлечен к ответственности, установленной нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашением, а также локальными нормативными актами, а работодатель обязуется организовать профессиональное обучение, подготовку, переподготовку ученика в соответствии с нормами трудового законодательства и условиями коллективного договора или соглашения, своевременно и в полном объеме выплачивать ученическое вознаграждение, включающее стипендию и оплату работы, выполняемую учеником на практических занятиях по заданию работодателя.»*

Часть вторая ст. 198 ТК России определяет ученический договор двух видов: трудовой либо гражданско-правовой. Причем ученический договор с лицом, ищущим работу, – это вид договора, который определяется как гражданско-правовой, т.е. он должен регулироваться нормами гражданского законодательства. Но парадокс состоит в том, что нормами гражданского законодательства данный вид договора не предусмотрен, а ст. 205 ТК России прямо предусматривает, что на учеников распространяется действие трудового законодательства. Общественные отношения по применению учебного труда в зависимости от форм обучения могут регулироваться как нормами гражданского законодательства, так и нормами трудового права. Тру-

довое право оказывает косвенное влияние на процесс и содержание обучения. Это проявляется в том, что объем профессиональных требований (знаний и навыков), которые предъявляются к выпускникам, определяется в конечном счете нормами трудового права, которые рассчитаны на соответствующие категории работников. Каждый выпускник должен обладать определенным набором знаний и навыков, необходимым для выполнения определенной трудовой функции, а содержание обязанностей, которые составляют ту или иную трудовую функцию, определяется нормами трудового права (должностными инструкциями и т.д.).

Законодатель, не устанавливая различные льготы, поощрения для работников, проходящих профессиональную переподготовку, ставит их в неблагоприятное положение по отношению к лицам, которые получают образование соответствующего уровня впервые. Данного рода пробелы должны быть урегулированы. Представляется целесообразным на законодательном уровне закрепить ряд гарантий и компенсаций для лиц, проходящих профессиональную переподготовку. Законодательно необходимо гарантировать работнику, который будет осуществлять обучение по программе профессиональной переподготовки, реализацию его субъективных прав. Гарантийные выплаты необходимы для сохранения работнику его уровня жизни в период, когда он отвлекается от работы для реализации своего права на профессиональную переподготовку. В данном случае выплаты производятся не за результат труда или трудовой вклад, а за время отсутствия на работе работника в случае обучения по программе профессиональной переподготовки с отрывом от работы. В частности, действие некоторых положений главы 26 ТК России должно распространяться на эту категорию, но только на тех работников, которые направлены на переподготовку работодателем (должна быть заинтересованность работодателя в переподготовке своего работника). Это первый критерий, по которому должны предоставляться гарантии и компенсации для лиц, проходящих профессиональную переподготовку. Вторым не менее важным критерием должен быть показатель успешного обучения. Успешно обучающимся признается тот, у кого нет задолженности по результатам промежуточных аттестаций, т. е. выполнены все необходимые контрольные работы, курсовые по всем предметам, сданы все зачеты за предыдущий семестр. Третьим критерием можно назвать

наличие государственной аккредитации учебного заведения, предоставляющего данного рода образовательные услуги. Если работник проходит обучение в учебном заведении, не имеющем аккредитации, гарантии ему должны предоставляться в договорном порядке.

## **ПРИМЕНЕНИЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ СПОСОБОВ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ – ПОТРЕБНОСТЬ ВРЕМЕНИ**

**В. Я. Бурак**, кандидат юридических наук, доцент, Львовский национальный университет имени Ивана Франко, г. Львов

Развитие социального диалога меняет роль государства в регулировании трудовых отношений. С целью защиты трудовых прав работников это предопределяет возможность разрешения трудовых споров во внесудебном порядке. В части применения примирительных процедур возможность решения трудовых споров без обращения в суд получила название альтернативные способы разрешения трудовых споров.

Под альтернативными способами разрешения трудовых споров следует понимать совокупность не запрещенных законом процедур, применяемых сторонами спора исходя из принципов диспозитивности, равноправия, добровольности и конфиденциальности, с помощью прямых переговоров или при участии третьего лица путем выработки взаимоприемлемого решения, удовлетворяющего интересы каждой стороны и имеющего целью урегулирование спора в интересах каждой из них.

Альтернативные способы урегулирования призваны разрешить трудовой спор путем достижения компромисса и сохранения дружественных (партнерских) отношений между его участниками. Эти способы разрешения трудовых споров могут применяться при разрешении как споров о праве, так и споров интересов. Как показывает мировая практика, альтернативные способы являются вполне реальным и жизнеспособным механизмом разрешения споров.

Применение альтернативных способов разрешения споров выгодно как для работника, так и для работодателя. Это обусловлено рядом объективных факторов, таких как:



- необходимость упрощения процедуры разрешения трудовых споров о праве и споров интересов;
- потребность в освобождении судебных органов от значительного количества трудовых споров.

Можно выделить следующие альтернативные способы разрешения трудовых споров: прямые переговоры между сторонами, применение согласительных процедур, посредничество (медиация).

Возможность применения альтернативных способов разрешения споров о праве, а также споров интересов может быть предусмотрена как коллективным, так и трудовым договором. В частности, в коллективном договоре можно предусмотреть обязательность примирительных процедур при разрешении спора о праве и образования соответствующих примирительных органов, например комиссии по трудовым спорам. Не исключено, что и в трудовом договоре может быть норма (юрисдикционная оговорка) о возможности применения процедур примирения или медиации при разрешении трудовых споров о праве. Это условие трудового договора является обязательным для сторон, и при возникновении трудового спора о праве они обязаны выполнить ее, т. е. применить альтернативные способы решения данного спора. Такая норма в трудовом договоре не означает отказ сторон от обращения в суд за разрешением трудового спора. Учитывая это условие трудового договора, суд должен обязать стороны его выполнить, и только при неэффективности примирительных процедур или процедур медиации должен принять заявление к рассмотрению.

Преимущества альтернативных способов разрешения трудовых споров состоит в возможности снизить финансовые и временные затраты, непосредственно провести переговоры с целью устранения причин трудового спора, а также обеспечить конфиденциальность самого процесса медиации.

Высокая эффективность альтернативных способов определяется прежде всего их базовыми принципами: нейтральностью, добровольностью, компетентностью, конфиденциальностью, скоростью и результативностью. Эти прогрессивные черты альтернативных способов разрешения трудовых споров дадут возможность на качественно новом уровне решать юридические конфликты, избегать острого противостояния сторон и будут способствовать гармонизации общественных отношений.

Широкое применение при решении индивидуального трудового спора процедуры альтернативных способов разрешения трудовых споров будет способствовать реальной разгрузке судов от значительного количества дел, возникающих из трудовых отношений.

Развитие института альтернативных способов разрешения трудовых споров в Украине является непростой задачей, ведь внедрение этого института требует осуществления следующих шагов:

- создание стимулов применения альтернативных способов разрешения трудовых споров, а также внедрение элементов судебной медиации;
- информирование и популяризация института альтернативных способов разрешения трудовых споров в обществе, в частности среди профсоюзов и работников, а также в организациях работодателей, среди адвокатов и судей.
- предоставление соглашению, которое заключено как результат альтернативных способов разрешения трудовых споров, обязательной силы, что может служить в том числе основанием для открытия исполнительного производства.

Следует отметить, что сегодня альтернативные способы разрешения трудовых споров приобретают признание и распространение в Украине. Иллюстрацией этого является создание ассоциаций и групп посредничества/медиации в различных частях страны. В украинских университетах начата подготовка специалистов в области права, экономики и социальной работы для осуществления посредничества и других форм альтернативного разрешения споров.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ**

**С. Я. Вавженчук**, доктор юридических наук, доцент, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, г. Киев

В течение последних десятилетий динамика правового поля настолько высока, что созданный нормативно-правовой массив не всегда способствует развитию основополагающих принципов трудового права. В условиях такой трудово-правовой транс-

формации базовой задачей является преодоление узкого горизонта трудового законодательства, что позволит решить не только насущные, но и латентные правовые проблемы, связанные с пониманием сущности трудовой правосубъектности. К тому же наука трудового права и законодатель продолжают находиться в поиске «идеального образа» трудовой правосубъектности. Именно поэтому очерченное состояние существующего блока проблем правового характера и имеющиеся дискуссии по поводу понимания трудовой правосубъектности вызывают мощный импульс к новым перспективам через призму научного исследования.

Значительный вклад в разработку соответствующей проблематики осуществили такие ученые, как Н. Александров, С. Венедиктов, Н. Иншин, В. Костюк, А. Процевский, К. Томашевский, Н. Хуторян, В. Щербина и др.

Не останавливаясь подробно на определенных проблемах состава субъектов охранительных трудовых правоотношений, следует согласиться с тем, что субъекты таких правоотношений должны быть наделены соответствующей правосубъектностью. Понятие трудовой правосубъектности, как собственно и понятие защиты трудового права, не может быть закреплено на уровне нормативного правового акта по причине того, что по своей сути оно является доктринальным понятием. В связи этим на доктринальном уровне нельзя не заметить отсутствия унифицированного понимания трудовой правосубъектности. Так, Н. Г. Александров, рассматривая правосубъектность, указывал, что она представляет собой признанную государством за отдельным человеком или коллективом способность быть субъектом правоотношений [1, с. 134–135]. Ряд авторов отождествляют правосубъектность и правоспособность. К ним можно отнести Ю. К. Толстого, О.А. Красавчикова, С. Н. Братуся, Н. Н. Хуторян, С.В. Венедиктова, которые приходят к выводу, что в состав трудовой правосубъектности следует включать кроме правоспособности и дееспособности также трудовую деликтоспособность [2, с. 139; 3, с. 99]. Таким образом, Н. В. Витрук, Н. П. Черноморченко, Н. Н. Хуторян, С. В. Венедиктов определяют деликтоспособность в качестве обязательного элемента трудовой правосубъектности. Рассматривая трудовую правосубъектность, авторы по-своему оперируют такими правовыми категориями, как правоотношения, порожденные нормой права,

возможность быть субъектом трудового права, участие в трудовом правоотношении, что порождает расширенное понимание рассматриваемого правового явления.

Ряд точек зрения относительно понимания сущности трудовой правосубъектности дает основания для кристаллизации трех основных подходов, два из которых осложнены вариативным элементом в рассматриваемом вопросе. Во-первых, это монолитное понимание трудовой правосубъектности. Во-вторых, трудовая правосубъектность рассматривается в расщепленном варианте. В-третьих, трудовую правосубъектность можно отождествить с трудовой правоспособностью или субъектом трудовых правоотношений.

Первый подход основывается на том, что трудовая правоспособность и дееспособность отождествляется с правоспособностью и соответственно дееспособностью других отраслей права и в любом случае включается в понятие «трудовая правосубъектность», последнее же отождествляется с понятием «правосубъектность». Второй подход предполагает дифференциацию трудовой правосубъектности в зависимости от критерия нормативной предпосылки. Иначе говоря, если предположить, что нормы трудового законодательства устанавливают единые предпосылки для правоспособности и дееспособности, то в таком случае эти понятия включаются в понятие трудовой правосубъектности. Если же считать, что трудовые нормы содержат отдельные предпосылки для возникновения трудовой правоспособности и трудовой дееспособности у лица, понятие «трудовая правосубъектность» и «трудовая правоспособность» отождествляются. Учитывая указанные точки зрения относительно понимания трудовой правосубъектности в рамках второго подхода, каждая из приведенных концепций может быть усложнена за счет выделения наряду с трудовой правоспособностью и дееспособностью также трудовой деликтоспособности. Нетрудно заметить, что третий подход основывается на том, что содержание трудовой правосубъектности и трудовой правоспособности обладает способностью иметь трудовые права и обязанности, которые отождествляются со способностью лица быть субъектом трудового права.

Эксплицируя вышеуказанное в пределах определенных методологических координат стоит отметить, что лицо может быть субъектом охранительных трудовых правоотношений только при

условии наличия соответствующей правосубъектности. Вместе с тем автор пришел к следующим выводам. Субъект трудового права, помимо прочего, наделен способностью иметь право на защиту трудовых прав, право на превентивную охрану трудовых прав. Именно эта особенность дает основания утверждать, что трудовая правоспособность делится на регулятивную трудовую правоспособность и охранительную трудовую правоспособность.

### Список использованных источников

1. Александров, Н. Г. Законность правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1955. – 164 с.
2. Венедіктов, С. В. Щодо трудової правосуб'єктності працівника як суб'єкта трудових правовідносин [Електронний ресурс] / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2010. – № 4. – Режим доступа: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum./Kyuv/2010\\_3\\_2/04.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum./Kyuv/2010_3_2/04.pdf). – Дата доступа: 01.07.2015.
3. Трудове право України / заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с.

## ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОЕДИНЕННОМ КОРОЛЕВСТВЕ ВЕЛИКОБРИТАНИИ И СЕВЕРНОЙ ИРЛАНДИИ

**С. В. Венедиктов**, доктор юридических наук, профессор, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, г. Киев

В рамках настоящих тезисов рассмотрим особенности трудового права Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии (далее – Великобритания), ведь именно это государство в свое время стало местом зарождения промышленной революции, стояло у истоков возникновения отрасли трудового права, имеет большую историю и соответственно колоссальный опыт регулирования трудовых отношений.

**1. Многообразие источников трудового права.** Обращаясь к источникам трудового права Великобритании, следует отметить, что, как и в большинстве других отраслей права данного государства, их составляет прецедентное право (*Case Law*) и

писаное право (*Statute Law*). При этом прецедентное право разграничивается на общее право (*Common Law*) и право справедливости (*Law of Equity*), а писаное право делится на первичное (*Primary Legislation*) и вторичное (*Secondary Legislation*) законодательство.

Основной положительной чертой прецедентного права, несомненно, является его способность к заполнению пробелов, существующих в трудовом законодательстве. Однако в связи с тем что большинство трудовых прецедентов были сформированы еще во времена зарождения отрасли, а именно в XIX в., данный источник трудового права уже не может надлежащим образом учитывать реалии существующей действительности, а в некоторых случаях вообще является анахроничными (например, в части признания забастовок или профсоюзов незаконными). По этой причине в последние десятилетия наблюдается тенденция, когда роль судебных прецедентов в правовом регулировании трудовых отношений существенно уменьшается в пользу законодательства.

Говоря о применении писаного права в Великобритании, следует отметить, что с каждым годом его значение постепенно усиливается. Хотя, например, еще до 1998 г. в Великобритании не существовало законодательного регулирования максимальной продолжительности рабочего времени и минимального размера оплаты труда (указанное явление получило среди британских юристов название «правовое воздержание» (*legal abstentionism*)). Развитию трудового законодательства в стране также способствует ее членство в Европейском союзе, что обуславливает необходимость соответствия британской правовой системы минимальным социальным стандартам указанного объединения государств.

**2. Гибкость и динамичность трудовых правоотношений.** В Великобритании отсутствуют четкие требования к форме трудового договора, который может быть заключен в письменной или устной форме, бессрочно либо на определенный срок. В свою очередь, Законом о правах в сфере занятости (*Employment Rights Act 1996*) предусмотрена обязанность работодателя в течение двух месяцев после трудоустройства письменно предоставить работнику детальную информацию об условиях его труда.

Бесспорно, срочные трудовые договоры уже длительное время доказывают свою полезность в странах с развитой экономи-

кой. Они приемлемы как для работодателя, предоставляя ему возможность заранее планировать порядок распределения человеческих ресурсов, так и для работника, фактически удерживая его «в тонусе», стимулируя дальнейшее профессиональное развитие. Не является исключением в этом случае и британское законодательство, которое положительно относится к срочным трудовым договорам, при этом учитывая и ограничивая возможные злоупотребления со стороны работодателей. Так, в качестве примера можно привести «правило четырех лет» (когда срочный трудовой договор, действующий более четырех лет, автоматически приравнивается к договору, заключенному на неопределенный срок).

Порядок расторжения трудового договора на данный момент также урегулирован на уровне законодательства. Причем если до 1971 г. работодатель имел право уволить работника как при наличии для этого оснований, так и без них, то с принятием Закона о производственных отношениях (*Industrial Relations Act 1971*) работникам были предоставлены гарантии в части защиты от несправедливого увольнения. Указанные гарантии были расширены в 1996 г. со вступлением в силу Закона о правах в сфере занятости.

Отмечу, что данный закон не содержит четкого перечня случаев отнесения увольнения работника к «справедливому» либо «несправедливому», давая сторонам возможность самостоятельно рассматривать данный вопрос с учетом конкретной жизненной ситуации. Кроме того, на уровне указанного Закона предусмотрена обязанность работодателя информировать работника о предстоящем увольнении. Такое предупреждение должно быть обязательно предоставлено работнику, который проработал месяц и более по бессрочному трудовому договору. Срок предупреждения варьируется от одной до 12 недель и зависит от продолжительности непрерывного стажа работника.

**3. Наличие специализированной судебной инстанции по рассмотрению трудовых споров.** В Великобритании трудовые споры рассматриваются специализированными судами – Трибуналами занятости (*Employment Tribunals*), которые занимают низшую ступень в системе судебной власти государства. Рассмотрение дел в Трибуналах менее затратно, а также менее формально (и соответственно не такое громоздкое и сложное) чем в иных судебных инстанциях. В последующем вынесенные Три-

буналом решения могут быть обжалованы в Апелляционный трибунал занятости (*Employment Appeal Tribunal*), после чего пересмотрены Апелляционным судом Великобритании и Уэльса (*Court of Appeal of England and Wales*). Наивысшей инстанцией рассмотрения трудовых споров является Верховный Суд Великобритании (*The Supreme Court of the United Kingdom*).

## **К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ ОТРАСЛИ В КОНТЕКСТЕ ПАРАДИГМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЭПОХУ ПОСТРОЕНИЯ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

**С. В. Вишневецкая**, доктор юридических наук,  
доцент, Национальный авиационный университет,  
г. Киев

Понятие «парадигма» вошло в систему научного знания во второй половине XX в., хотя до сих пор не получило однозначного понимания. Так, по мнению В. А. Ельчанинова, парадигма выступает как совокупность знаний, методов и ценностей, которые безоговорочно разделяются членами научного сообщества. Она определяет спектр значимых научных проблем и возможные способы их решения, одновременно игнорируя факты и теории, которые с нею не согласовываются [1, с. 204].

С точки зрения С. Д. Гусарева и А. Д. Тихомирова, парадигмы как структурный компонент методологии юридической науки – это совокупности общепризнанных на определенном этапе развития науки взаимозависимых научных достижений, научных теорий и соответствующих им правил, стандартов, методов научных исследований [2, с. 71].

По мнению Б. Е. Рощина, парадигма представляет собой фундаментальную исходную концептуальную схему (определенную формулу), модель постановки проблем и их решения, систему соответствующих исследовательских методов. Согласно Рощину, это также теория, воплощенная в системе понятий, выражающих существенные особенности реальной действительности. Специфику научной парадигмы определяет соответствующая идеология, поскольку именно она лежит в основе формирования парадигмы [3, с. 311].



С точки зрения В. М. Лебедева, под парадигмой трудового права можно понимать систему основополагающих понятий, позволяющих его толковать как отрасль права [4, с. 12].

К. Л. Томашевский определяет парадигму трудового права как концептуальное направление развития трудового права во всех его пониманиях на определенном историческом отрезке времени, что отображается не только в основополагающих понятиях, но и его принципах, задачах, функциях, особенностях предмета и метода трудового права [5, с. 36].

В последнее время в науке трудового права поднимается вопрос о трансформации отрасли трудового права в право занятости. Трансформационный характер национальной экономической, политической, социальной систем, отражающийся, безусловно, и на праве, вызывает необходимость на доктринальном уровне пересмотреть классические, сформулированные еще в советский период развития науки трудового права, взгляды на содержание отношений наемного труда, способы и методы их регулирования. Построение постиндустриального общества обуславливает необходимость пересмотра концепции развития трудового права и качественно нового подхода к регламентации отношений, составляющих предмет этой отрасли. Несмотря на это, считаем невозможной трансформацию отрасли трудового права в такое комплексное правовое образование, как право занятости. Этот вывод напрашивается на основании анализа особенностей межотраслевых правовых институтов, правовой природы так называемых комплексных отраслей права. Отсутствует также необходимость в объединении норм, регулирующих такие неоднородные отношения, поскольку это лишь отрицательно отразится на правоприменительной практике: возникнут проблемы, связанные с неоправданным использованием методов одной отрасли права там, где объективно существует потребность в применении методологического инструментария другой отрасли, других способов и средств правовой регуляции. Вместе с тем в пределах отрасли трудового права необходимо обеспечить правовое регулирование отношений не только традиционной занятости, возникающих на основании трудового договора, но и правовое регулирование отношений нетрадиционной занятости, юридической формой существования которых выступают нетипичные трудовые договоры, раз-

работав их конструкцию. В теории и практике сформировались различные подходы к толкованию нестандартных форм занятости. В частности, нуждаются в четком разграничении понятия «дистанционная работа», «телеработа». Как действующий КЗоТ Украины, так и проект нового Трудового кодекса Украины не содержат этих понятий, соответственно и правовой статус лиц, привлеченных к такой форме занятости, не определен. В науке трудового права отсутствует концепция развития нестандартных форм занятости, свидетельством чего является отсутствие четкого определения и разграничения указанных понятий. Все это вызывает необходимость надлежащей правовой регламентации, которая основывалась бы на доктринальных разработках ученых. Это и должно стать основным направлением развития научных исследований отрасли в эпоху построения постиндустриального общества.

#### **Список использованных источников**

1. Ельчанинов, В. А. Значение парадигм в научном познании / В. А. Ельчанинов // Известия Алтайского государственного университета. – 2011. – Вып. № 2–2. – С. 203–205.
2. Гусарев, С. Д. Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності): навч. посіб. / С. Д. Гусарев, О. Д. Тихомиров. – К.: Знання, 2005. – 655 с.
3. Рошин, Б. Е. Российское трудовое право как юридическая наука: особенности генезиса / Б. Е. Рошин // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. – 2011. – Вып. 2. – Т. 17. – С. 310–315.
4. Лебедев, В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова; под ред. засл. юриста Рос. Федерации, чл.-кор. АН ВШ Рос. Федерации, д-ра. юрид. наук, проф. В. М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
5. Томашевский К. Л. Актуальные проблемы трудового права (учеб.-метод. комплекс): пособие / К. Л. Томашевский. – Минск, 2012. – 232 с.

## ИЗМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ

Е. А. Волк, кандидат юридических наук, доцент,  
Учреждение образования Федерации профсоюзов  
Беларуси «Международный университет  
«МИТСО», г. Минск

Как известно, существует два основных метода обеспечения трудовой дисциплины: убеждение и принуждение. Трудовой кодекс Беларуси содержит общие правила обеспечения трудовой дисциплины и привлечения работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка. Однако вопросы в указанной сфере регулируются и иными нормативными правовыми актами. Цель принятия ряда нормативных правовых актов обозначена именно как укрепление трудовой дисциплины. К таким актам можно отнести декреты Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29), от 7 декабря 2012 г. № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности» (далее – Декрет № 9), от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) и др.

К способам, обеспечивающим трудовую дисциплину в рамках метода убеждения, в действующем законодательстве Беларуси относятся:

- обязательность закрепления в контрактах дополнительных мер стимулирования труда (дополнительного отпуска до 5 календарных дней и повышение тарифной ставки до 50 %) (подп. 2.5 п. 2 Декрета № 29);
- ежемесячные выплаты работникам ряда организаций деревообрабатывающей промышленности в размерах, определяемых нанимателем (подп. 1.4 п. 1 Декрета № 9). Но в то же время в случае увольнения работника по определенным основаниям эти выплаты должны быть возвращены. При невозможности их возврата и если работник в данный момент не работает, он в принудительном порядке вновь трудоустраивается в организацию;
- право нанимателя устанавливать работникам дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения

их размера за счет прибыли и средств от приносящей деятельности организации (подп. 3.1 п. 3 Декрета № 5).

В то же время нанимателю предоставляется право применения достаточно большого количества способов укрепления трудовой дисциплины, относящихся к методу принуждения. К ним относятся:

- наличие дополнительных (по сравнению с ТК Беларуси) оснований досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя (подп. 2.10 п. 2 Декрета № 29, подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5);
- обязательность указания в контрактах на уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за отдельные нарушения (подп. 2.6 п. 2 Декрета № 29);
- возможность расторжения контракта в период реализации инвестиционных проектов по инициативе работника ряда организаций только с согласия нанимателя (подп. 1.2 п. 1 Декрета № 9);
- введение новой меры дисциплинарного взыскания – лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5);
- установление ответственности руководителя организации за сокрытие (подмену) основания увольнения работника при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий (подп. 4.2 п. 4 Декрета № 5).

При этом нововведения Декрета № 5 в сфере укрепления трудовой дисциплины вызывают ряд дискуссионных вопросов. На наш взгляд, нецелесообразно введение новой меры дисциплинарного взыскания. Во-первых, непонятно, что понимается под «дополнительными выплатами стимулирующего характера». Действующее законодательство о труде не дает закрытого перечня дополнительных выплат стимулирующего характера. В ст. 63 ТК Беларуси указывается, что данные выплаты устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Это означает, что за любой дисциплинарный проступок наниматель вправе лишить работника любой стимулирующей выплаты независимо от цели ее назначения. Во-вторых, обращает на себя внимание некорректная формулировка нового взыскания, из которой вытека-

ет, что наниматель вправе лишить работника нескольких дополнительных выплат стимулирующего характера. На наш взгляд, это нарушает принцип «за один дисциплинарный проступок может применяться только одно дисциплинарное взыскание».

При рассмотрении ответственности руководителя организации по подп. 4.2 п. 4 Декрета № 5 необходимо обратить внимание на следующий вопрос: чем является применение мер дисциплинарного взыскания к работнику за совершение им дисциплинарного проступка – правом или обязанностью нанимателя?

По общему правилу это является правом нанимателя (ст. 198 ТК). Однако из закрепления ответственности руководителя организации за сокрытие (подмену) основания увольнения работника вытекает, что привлечение к дисциплинарной ответственности становится обязанностью нанимателя.

Краткий анализ приведенных норм позволяет сделать вывод о том, что в Беларуси имеет место тенденция к расширению сферы влияния государства на трудовые отношения и к обеспечению трудовой дисциплины путем использования методов принуждения. Это подтверждается увеличением количества применяемых мер дисциплинарного взыскания, оснований увольнения, возможностью обязательного трудоустройства граждан и т. д. При этом меры принуждения носят достаточно жесткий характер и являются обязательными к применению. В свою очередь предусмотренные способы убеждения, стимулирования работников могут применяться нанимателями достаточно формально или вообще не использоваться из-за отсутствия прибыли в организации. Безусловно, в целях обеспечения трудовой дисциплины необходимо соблюдение баланса использования различных методов. На наш взгляд, не следует злоупотреблять методами принуждения, поскольку это может вызвать негативные последствия (напряженность в трудовых коллективах, снижение эффективности труда работников и др.).

### **Список использованных источников**

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 58. – 1/512.

2. О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности: Декрет Президента Республики Беларусь, 7 дек. 2012 г., № 9 // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2012. – 1/13928.
3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Республики Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

## **ПРАКТИКА ЕВРОПЕЙСКОГО СУДА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН УКРАИНЫ**

Л. П. Гарашенко, кандидат юридических наук,  
доцент, доцент кафедры права Киевского националь-  
ного лингвистического университета,  
г. Киев

17 июля 1997 г. Верховная Рада Украины ратифицировала Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (далее – Конвенция), которая является частью национального законодательства Украины и подлежит применению наравне с национальным законодательством. Важным в сфере защиты прав и свобод человека Украины является вопрос выполнения решений Европейского суда по правам человека (далее – Суд) в нашей стране. Одним из обязательств каждого государства названа необходимость выполнять решение Суда (п. 1 ст. 46 Конвенции). Значение каждого из принятых Судом решений заключается в том, что они не только влияют на право, но и на развитие национального законодательства государств – участников Конвенции.

Несмотря на то что сейчас в Украине существует так называемая «двойная» защита этих прав и свобод – как на конституционном уровне, так и на уровне Конвенции, – проблемы их практического применения остаются нерешенными [1]. Учитывая значительное количество постановлений Суда о нарушениях со стороны Украины норм Конвенции и характер выявленных нарушений, на сегодняшнем этапе анализ постановлений Европейского суда по правам человека должен проводиться не только для выяснения правовой позиции Суда о допущенных

нарушениях, но и для определения содержания последствий, которые влечет каждое постановление, а также для подготовки предложений о мерах, которые Украина обязана принять в результате установления нарушения прав человека и для выполнения совместных обязательств по Европейской конвенции – обеспечивать ею гарантированные права и свободы.

Причины обращения в Суд граждан Украины достаточно разнообразны. Значительное количество заявлений, которые рассматриваются в Суде, касаются споров о выплате причитающихся заявителям денежных сумм. Большинство всех обращений в Суд против Украины касаются именно невыполнения судебных решений по этому вопросу. Среди указанных выплат первое место занимают выплаты задолженности по заработной плате. В качестве примеров можно назвать дела о выплате

- задолженности по заработной плате (дело «Сокур против Украины», заявление № 29439/02, 26 апреля 2005 г.) [2];
- надбавки за выслугу лет (дело «Жовнер против Украины», заявление № 56848/00, 29 июня 2004 г.) [3];
- задолженности по заработной плате и другим выплатам (дело «Мкртчян против Украины», заявление № 21939/05, 20 мая 2010 г. [4]; дело «Воротникова против Украины», заявление № 1225/02, 14 февраля 2008 г.) [5];
- компенсации за задержку выдачи трудовой книжки (дело «Липисвицкая против Украины», заявление № 11944/05, 12 мая 2011 г.) [6].

По состоянию на 1 декабря 2008 г. (по статистике вынесенных решений Суда против Украины) именно по этой категории обращений вынесено 74 постановления в пользу работников, которым помимо задолженности выплатили компенсацию морального вреда, компенсировано судебных расходов на сумму более 163 тыс. евро, что составляет около 1 млн 726 тыс. грн. [7]

О количестве дел, которые рассматриваются в Суде, свидетельствует статистика. Так, в ежегодном отчете о результатах деятельности Правительственного уполномоченного по делам Европейского суда по правам человека в 2010 г. Судом было рассмотрено 135 дел против Украины, а по состоянию на 31 декабря 2010 г. – 10 450 дел, что составляет 7,5 % от общего количества дел. Во исполнение решений Европейского суда из государственного бюджета было выплачено 29 174 853,54 грн. [8]

По состоянию на 31 декабря 2013 г. на рассмотрении в Суде находилось в общем 102 750 дел против государств – сторон Конвенции (по состоянию на 31 декабря 2012 г. – 128 100). Из них 13 700 дел – против Украины, что составляет 13,3 % от общего количества дел (по состоянию на конец 2012 г. – 8,2 %). По сравнению с другими государствами в 2013 г. Украина находилась на четвертом месте после России, Турции и Италии по количеству дел, которые находятся на рассмотрении Суда [9].

В 2013 г. Европейским судом рассмотрено 151 дело против Украины. Необходимо отметить, что в 69 решениях Суда, в которых констатировано нарушение Украиной положений Конвенции, заявители требовали компенсацию на общую сумму около 699 646 077,4 евро (что составляет 6 996 460 774 грн). После рассмотрения дел с учетом позиций Правительства Суд обязал Украину выплатить около 46 551 198,67 евро (что составляет приблизительно 465 511 986,7 грн). Таким образом, были отклонены требования заявителей на сумму 653 094 878,73 евро (около 6 530 948 787,3 грн), что составляет 93,3 %.

Статистические данные свидетельствуют о неуклонном росте количества обращений украинских граждан в суд (в 2014 г. зафиксировано 14 198, и по состоянию на 1 января 2015 г. – 15 580 обращений) [10]. По состоянию на 30 июня 2015 г. Украина переместилась с четвертого, в 2013 г. – на первое место по количеству поданных заявлений, находящихся на рассмотрении в Суде (21,2 % от общего количества) [11]. Из утвержденного бюджета Суда на 2015 г., который составляет около 69 млн евро, выплаты Украины уже составили 4,5 млн евро.

Значительное количество дел, которые рассматривает Суд и по которым принимает решение, являются споры по поводу незаконного увольнения. Наиболее громким можно назвать дело «Александр Волков против Украины». Суд обязал Украину восстановить Александра Волкова в должности судьи Верховного суда Украины. Об этом говорится в решении Суда от 9 января 2013 г., которое опубликовано на официальном сайте ЕСПЧ. «(Суд) решил, что Украина должна обеспечить восстановление заявителя в должности судьи Верховного суда как можно скорее» (п. 9 решения Суда). Своим решением Суд признал четыре нарушения ст. 6 Конвенции (право на честное производство), а также нарушение ст. 8 (право на уважение частной и семейной жизни). Кроме того, Суд решил, что Украина должна выпла-



тять Волкову 6 тыс. евро компенсации морального ущерба и 12 тыс. евро в качестве компенсации расходов.

Таким образом, анализ статистических данных последних лет, которые были обнародованы Судом, свидетельствует о неуклонном увеличении количества обращений граждан Украины с целью защиты своих трудовых прав: незаконного увольнения, задержки выплаты заработной платы или невыплаты ее части и др.

Суд играет важную роль в принятии мер индивидуального и общего характера, которые в том числе могут влиять на совершенствование законодательства Украины.

### **Список использованных источников**

1. Шевчук, С. Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод: практика застосування та принципи тлумачення у контексті сучасного українського праворозуміння [Електронний ресурс] / С. Шевчук. – Режим доступа: <http://eurocourt.in.ua/Article.asp?AIdx=416>. – Дата доступа 31.08.2015.
2. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Сокур проти України», заява № 29439/02, Страсбург 26 квітня 2005 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980\\_351](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980_351). – Дата доступа 31.08.2015.
3. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа Жовнер проти України, заява № 56848/00, Страсбург 29 червня 2004 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/980\\_221](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/980_221). – Дата доступа 31.08.2015.
4. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Мкртчян проти України», заява № 21939/05, Страсбург 20 травня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/974\\_593](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/974_593). – Дата доступа 31.08.2015.
5. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Воротнікова проти України», заява № 1225/02, Страсбург 14 лютого 2008 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://uazakon.com/documents/date\\_3s/pg\\_gmwaoc.htm](http://uazakon.com/documents/date_3s/pg_gmwaoc.htm). – Дата доступа 31.08.2015.
6. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Ліписвіцька проти України», заява № 11944/05, Страсбург 12 травня 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974\\_648](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974_648). – Дата доступа 31.08.2015.
7. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2006 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 22. – Ст. 1665.
8. Щорічний звіт про результати діяльності Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини у 2010 році

- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minjust.gov.ua/files/zvit.2010>. – Дата доступа 31.08.2015.
9. Щорічний звіт про результати діяльності Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини у 2013 році [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [file:///C:/Users/User/Downloads/Щорічний%20звіт%202013\\_виправлений%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Щорічний%20звіт%202013_виправлений%20(1).pdf). – Дата доступа 31.08.2015.
  10. European Court of human rights. Ukraine. April 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.echr.coe.int/Documents/CP\\_Ukraine\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/CP_Ukraine_ENG.pdf). – Дата доступа 31.08.2015.
  11. Pending applications allocated to a judicial formation 30 June 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.echr.coe.int/Documents/Stats\\_pending\\_month\\_2015\\_BIL.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Stats_pending_month_2015_BIL.pdf). – Дата доступа 31.08.2015.

## **МОДЕРНИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ИНСТИТУТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В СВЕТЕ ПОСТРОЕНИЯ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

**С. Ю. Головина**, доктор юридических наук, профессор, Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург

Постиндустриальное общество характеризуется тем, что главным звеном в системе общественного производства становится труд, направленный на получение, обработку и хранение информации. В экономике преобладает сектор, связанный с производством знаний, обработкой и распространением информации, формируется глобальная сеть телекоммуникаций. В условиях постиндустриального общества наиболее ценными качествами работника становятся квалификация, профессионализм, обучаемость и креативность, а также его мобильность, т. е. способность к перемене вида деятельности, места работы и даже места жительства.

Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298, провозглашает целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего

рынка труда. Достижение поставленной цели будет осуществляться в том числе посредством решения следующих задач: повышение гибкости рынка труда; улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности; развитие институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов.

Повышение гибкости рынка труда в целях построения постиндустриального общества предполагается достичь в том числе за счет совершенствования нормативно-правовой базы в сфере труда, стимулирующей развитие занятости населения, включая гибкие формы, не требующие постоянного присутствия на рабочем месте, а также за счет развития профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, обучения и переобучения.

Некоторые шаги в этом направлении российский законодатель уже сделал. В частности, существенные изменения коснулись института трудового договора. Классический признак трудового договора – подчинение внутреннему трудовому распорядку – пересматривается применительно к новым формам организации труда. В 2013 г. Трудовой кодекс Российской Федерации был дополнен главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», позволяющей выстраивать трудовые отношения с лицами, деятельность которых связана с получением, обработкой, использованием информации, без непосредственного присутствия на работе. Закон допускает отсутствие стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, а также предусматривает право дистанционного работника самостоятельно устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха. Вся система взаимоотношений дистанционного работника и работодателя связана с использованием сети Интернет, начиная с заключения трудового договора в электронной форме. Закон позволяет сторонам трудового договора с помощью электронной почты, сайтов, скайпа и других технических возможностей информационно-коммуникационных сетей общего пользования обмениваться документами (включая предоставление работником необходимых документов при приеме на работу), знакомить (знакомиться) с локальными нормативными актами, информировать друг друга в предусмотренных законом случаях,

доводить до сведения работника приказы, касающиеся его трудовой деятельности.

Однако следует заметить, что нормы ТК России сформулированы таким образом, что позволяют применять правила о дистанционной работе только к тем лицам, которые работают исключительно в режиме удаленного доступа, тогда как существует достаточно большое количество работников, которые частично выполняют работу с использованием сети Интернет вне помещений работодателя, а частично – непосредственно в офисе. Другой вариант организации труда: удаленный работник часть трудовой функции выполняет без использования информационно-коммуникационных сетей, а для коммуникаций с работодателем ему необходим Интернет. Формулировка ст. 312.1 ТК России относит к дистанционной работе выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя только при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работником и работодателем сети Интернет. Представляется, что сфера применения дистанционных работников должна быть шире, чем это предполагает глава 49.1 ТК России.

Другим нововведением, свидетельствующим об особом отношении государства к лицам, наиболее тесным образом связанным с производством и тиражированием знаний, является глава 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» ТК России. В ней установлен ряд правил, аналогичных тем, которые регулируют трудовые отношения с педагогическими работниками высшей школы (избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, возможность заключать срочные трудовые договоры, ограничение по возрасту для руководителей научных организаций), с помощью которых достигается цель отбора на должности научных сотрудников наиболее квалифицированных, инициативных и творческих людей. Однако следует заметить, что Кодекс не отразил вопросы академической мобильности, т. е. возможности временного перехода научного сотрудника из одного научного института в другой, или в вуз, или научно-производственное предприятие в целях реализации комплексных научных проектов, внедрения результатов научно-исследовательских работ в производство. Инновационная экономика предполагает использование таких орга-

низационных форм взаимодействия различных субъектов предпринимательской, образовательной и научно-исследовательской деятельности, как технопарки при университетах, технополисы, бизнес-инкубаторы для инновационных компаний, центры трансфера технологий при исследовательских институтах, инновационные центры, кластеры и др. В ТК России отсутствуют нормы, регламентирующие вопросы временных переводов от одного работодателя к другому с приостановкой действия основного трудового договора (кроме спортсменов), что препятствует трудовой мобильности работников. В зарубежной практике такое явление получило название секондмент (от англ. *Secondment* – командирование). Этот термин, применяемый в области управления персоналом, означает временный перевод к другому работодателю при сохранении трудовых отношений с основным (первоначальным) работодателем. Некоторый аналог секондмента вводится в России с 1 января 2016 г., со вступлением в действие еще одной новой главы 53.1 «Особенности регулирования труда работников, временно направляемых работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» ТК России, однако новеллы в основном рассчитаны на работодателей, предпочитающих использовать наемный труд в рамках так называемых гибких форм занятости, не вступая с гражданами в трудовые отношения, а получая трудовые ресурсы по гражданско-правовому договору, заключаемому с частными агентствами занятости.

Вероятно, следует пересмотреть традиционные подходы к правовому регулированию дополнительной занятости. Определение совместительства как выполнение регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время абсолютно не соответствует распространенной практике занятия одним человеком нескольких должностей в холдинге (как в рамках одного юридического лица, так и в разных), когда вся работа выполняется в основное рабочее время. Другое ограничение совместительства – по продолжительности рабочего времени – преодолевается путем оформления другой трудовой книжки и заключения второго трудового договора о работе в течение полного рабочего времени. В условиях постиндустриальной экономики, когда ведущим трендом становится не производство продукции, требующее присутствия работника на рабочем месте и выполне-

ния норм труда, а производство знаний, генерирование идей, обработка информации, существующие ограничения для реализации способностей человека продуцировать интеллектуальный продукт на условиях вторичной трудовой занятости является тормозом для инновационного развития экономики.

Постиндустриализация связана с превращением процесса труда в разновидность творческой деятельности, а творческий процесс не всегда можно втиснуть в строгие рамки института рабочего времени. В связи с этим представляется перспективным развитие данного института в направлении либерализации норм о продолжительности и режимах рабочего времени. В частности, требует уточнения сфера действия императивного правила ст. 91 ТК России об обязанности работодателя вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности названо в качестве важнейшего направления развития рынка труда (раздел 3 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы). Учитывая, что в основу формирования профессиональной мобильности и конкурентоспособности специалистов должна быть положена идея непрерывного профессионального образования в течение всей трудовой жизни, как это рекомендовано актами МОТ, видится необходимым корректировка норм трудового законодательства с целью установления гарантий для лиц, самостоятельно повышающих свой профессиональный уровень, а также для тех, кто проходит профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации во внерабочее время.

Одно из новых направлений в образовательной сфере – создание корпоративных университетов, осуществляющих образовательную деятельность в отношении своих работников. Такие корпоративные университеты имеют ОАО «РЖД», Сбербанк России, Норильский никель, РУСАЛ и другие крупные российские компании. Следуя современным мировым тенденциям, в 2011 г. в ОАО «Татнефть» был создан Электронный корпоративный университет – образовательный ресурс нового поколения, который стал значимым элементом в системе управления инновационным развитием компании. Корпоратив-

ные университеты реализуют программы профессионального обучения, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования. Преимущество такой подготовки кадров заключается в том, что она имеет целевую практическую направленность, учитывающую специфику деятельности работодателя, и обеспечивает подчиненное стратегическим целям обучение сотрудников компании.

Надо заметить, что в ТК России установлено только право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 21). Представляется актуальной постановка вопроса об установлении обязанности по требованию и за счет работодателя проходить обучение в сфере своей профессиональной деятельности (как это уже сделано в отношении некоторых категорий работников – педагогических, медицинских и т. д.). Современное высокотехнологичное производство требует высококвалифицированного персонала, поэтому управление знаниями и инновациями является в настоящее время одним из ключевых вопросов для работодателей. Внедрение непрерывного образования сотрудников позволяет повысить способность компаний управлять изменениями (в том числе вызванными кризисными явлениями в экономике), способствует инновационному развитию и наращиванию интеллектуального потенциала.

Еще один нюанс организации процесса обучения в корпоративном университете требует своего нормативного урегулирования, исходя из того, что преподавательская деятельность осуществляется не только профессиональными преподавателями, но и высококвалифицированными специалистами-практиками. Например, в Корпоративном университете МТС к приоритетным направлениям относится развитие института внутренних тренеров, наставников и преподавателей из числа сотрудников компании. Соответственно встает вопрос об определении трудовой функции последних, которая будет отличаться от общепринятого набора должностных обязанностей за счет «образовательной» составляющей.

В современных условиях все чаще встает вопрос о расширении возможностей корректировки трудовой функции работника. В условиях инновационной экономики ценятся «универсальные» работники, владеющие разного рода компетенциями и готовые получать новые знания и навыки в целях повышения эффективности трудовой деятельности. Профессиональная



мобильность предполагает владение системой обобщенных профессиональных компетенций и умение эффективно их применять для выполнения работы по смежным трудовым функциям, сравнительно легко переходить от одного вида деятельности к другому. В условиях быстрых изменений техники и технологии профессиональная мобильность выступает важным компонентом квалификационной составляющей работника. По этой причине одной из актуальнейших задач трудового законодательства следует считать правовое обеспечение профессиональной трудовой мобильности.

Еще одно важное направление модернизации современного трудового законодательства, сосредоточенное на совершенствовании механизма развития компетенций работника, – внедрение профессиональных стандартов и системы сертификации специалистов. Понятие профессиональных стандартов появилось в ТК России в конце 2012 г. На сегодняшний момент их утверждено уже более 500. Профессиональные стандарты позиционируются как основной элемент национальной системы квалификаций, связывающих сферу труда и сферу профессионального образования. Значение профессиональных стандартов непосредственно для сферы трудовых отношений многогранно, но главное заключается в том, что они являются основой для формирования кадровой политики работодателей и управления персоналом: служат инструментом для определения критериев оценки при подборе персонала, учитываются при организации обучения и аттестации работников, являются базой для разработки должностных инструкций, тарификации работ, присвоения тарифных разрядов работникам, используются для установления систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления. Следующий шаг – подготовка нормативной правовой базы по формированию и функционированию центров по независимой оценке профессионального уровня квалификации работников и по вопросу формирования отраслевых советов развития квалификаций. Уже сегодня для отдельных категорий специалистов предусмотрена обязательная сертификация. Например, в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются только лица, прошедшие соответствующую аттестацию и имеющие сертификат эксперта. Массовое внедрение системы сертификации специалистов (процедуры подтверждения соответствия работни-



ков международным и национальным квалификационным стандартам) потребует определенной корректировки норм института трудового договора, например, в части установления обязательности прохождения сертификации, последствий непрохождения работником данной процедуры и т. д.

Итак, построение постиндустриального общества связано с отказом от универсальности правовой регламентации трудовых отношений, поиском наиболее адекватных механизмов регулирования инновационной трудовой деятельности. Это свидетельствует о необходимости пересмотра некоторых устоявшихся правовых норм, касающихся таких фундаментальных категорий трудового права, как трудовой договор, трудовая функция, рабочее место, рабочее время. Формирование нового типа трудовых отношений, как представляется, будет способствовать развитию российской экономики и повышению ее конкурентоспособности на мировом рынке.

## **К ВОПРОСУ О СРОКЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**А. А. Греченков**, кандидат юридических наук, доцент, учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», г. Минск

Вопрос о сроке трудового договора весьма актуален как в теоретическом, так и в практическом аспекте. Срок трудового договора определяет действие договора во времени, а также обуславливает другие его особенности (в частности, возможные основания прекращения). О сроке трудового договора говорится в ряде глав и статей Трудового кодекса Республики Беларусь (ст. 17, 35, 37–42, 292, 299 и др.). Анализ данных статей позволил автору настоящих тезисов после принятия ТК Беларуси констатировать, что некоторые из них сформулированы весьма неудачно, и внести конкретные предложения по их совершенствованию [1, с. 70]. Однако вплоть до настоящего времени многие из отмеченных ранее недостатков не устранены, при этом к ним добавились и новые.

В соответствии с частью первой ст. 17 ТК Беларуси трудовые договоры могут заключаться на: 1) неопределенный срок;

2) определенный срок не более пяти лет; 3) время выполнения определенной работы; 4) время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы; 5) время выполнения сезонных работ. При этом применительно к каждому виду трудового договора (кроме заключаемого на неопределенный срок) оговаривается, что он имеет срочный характер.

Считаем возможным обратить внимание на следующие основные недостатки рассматриваемой статьи: 1) в статье не соблюдена логическая, основанная на порядке изложения соответствующих пунктов в части первой данной статьи, последовательность определения особенностей различных трудовых договоров. О трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок (этот договор целесообразно обозначить также как бессрочный), говорится почему-то в части седьмой, хотя, очевидно, что о нем должно быть сказано вначале – в части второй; 2) в статье не определены особенности трудового договора на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы; 3) неясно, какое место в системе трудовых договоров занимает трудовой договор, предусмотренный частью восьмой статьи, который заключается на срок до двух месяцев и особенности которого установлены главой 23 ТК Беларуси. Данная глава предусматривает особенности регулирования труда временных работников, трудовые договоры с которыми заключаются на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев. Очевидно, что данный договор имеет вполне самостоятельный характер, однако по неизвестной причине он в части первой статьи не обозначен, а возможный четырехмесячный срок его заключения в части восьмой статьи не указан; 4) непонятно, почему в отличие от нормы о трудовом договоре, заключенном на время выполнения временной работы, где имеет место ссылка на главу 23 ТК (часть восьмая статьи), ссылка на главу 24 ТК, определяющую особенности труда сезонных работников, в части шестой статьи отсутствует. Вполне очевидно, что такая ссылка здесь необходима, и при ее наличии определять особенности трудового договора на время выполнения сезонных работ было бы нецелесообразно; 5) вряд ли правильно (исходя из требования о лаконичности изложения нормативного правового акта)

в части первой статьи указывать на срочный характер в отношении каждого из четырех предусмотренных здесь видов трудового договора, это можно сделать более кратко в той части статьи, где говорится о случаях заключения срочного трудового договора.

На основании вышесказанного предлагаем изложить ст. 17 ТК в следующей редакции (с учетом намеченного исключения из нее части четвертой о контрактах):

**«Статья 17. Срок трудового договора**

*Трудовые договоры заключаются на:*

- 1) неопределенный срок;*
- 2) определенный срок не более пяти лет;*
- 3) время выполнения определенной работы;*
- 4) время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется прежняя работа;*
- 5) время выполнения временной работы;*
- 6) время выполнения сезонных работ.*

*Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок (бессрочным).*

*Срочный трудовой договор (пункты 2–6 части первой настоящей статьи) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.*

*По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета требований к срочным трудовым договорам, предусмотренных частью третьей настоящей статьи, с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию.*

*Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно.*

*Трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется прежняя работа,*

*заклучается в случаях, когда время окончания договора зависит от момента выхода данного работника на работу.*

*Трудовой договор на время выполнения временной работы заклучается в случаях, предусмотренных главой 23 настоящего Кодекса.*

*Трудовой договор на время выполнения сезонных работ заклучается в случаях, предусмотренных главой 24 настоящего Кодекса.».*

#### **Список использованных источников**

1. Греченков, А. А. О сроке трудового договора в новом Трудового кодексе Республики Беларусь / А. А. Греченков // Вестник молодежного научного общества. 2000. – № 2. – С. 68–70.

## **ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ДЕТЕЙ – ОДНА ИЗ ЗАДАЧ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ**

**И. В. Деменев**, Акционерное общество «Центр»,  
**Ю. И. Деменев**, ФГБОУ ВПО «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С. О. Макарова», г. Санкт-Петербург

Вопросами защиты трудовых прав детей занимались ведущие российские ученые, внесшие весомый вклад в общую теорию права и в науку трудового права. К сожалению, «в настоящее время в Российской Федерации отсутствует эффективная система защиты детства, не разработаны стандарты обеспечения и защиты прав ребенка, механизм планомерного выполнения на межведомственном уровне положений Конвенции о правах ребенка и заключительных замечаний Комитета ООН по правам ребенка, не определен координирующий федеральный орган исполнительной власти по выработке и реализации государственной политики в отношении детей. Не отвечает требованиям времени деятельность органов опеки и попечительства по защите прав и интересов детей» [1], поэтому правовое положение детей в России можно охарактеризовать как кризисное. «Трудовая дискриминация, принудительный труд, безнадзорность, которые препятствуют образованию и развитию детей, лишают их средств к существованию; многие дети вовлечены в

наихудшие формы детского труда, которые причиняют необратимый физический или психологический вред либо даже угрожают их жизни» [2]. Низкий уровень этического, гражданско-патриотического, культурно-эстетического развития детей приводит к возникновению в подростковой среде межэтнической и межконфессиональной напряженности, ксенофобии, к дискриминационному поведению. Наиболее частые нарушения в сфере труда – низкая оплата труда (ниже МРОТ), привлечение подростков к недопустимой физической и психологической нагрузке, а также к работе в ночное время и выходные дни. Кроме того, часто несовершеннолетние становятся жертвами сексуальных домогательств и физического насилия [3].

В настоящее время в г. Санкт-Петербурге действует Концепция семейной политики в Санкт-Петербурге на 2012–2022 годы, продолжается реализация Программы «Повышение качества жизни детей и семей с детьми в Санкт-Петербурге» на 2011–2013 гг., поэтому «государственная политика г. Санкт-Петербурга в отношении детей направлена на обеспечение возможности эффективной социализации и полноценного развития детей, улучшение условий, уровня и качества их жизни, смягчение социальных проблем, влияющих на жизнеобеспечение детей, путем осуществления целостной системы мер организационно-управленческого, финансово-экономического, нормативно-правового, информационно-просветительского и кадрового характера на городском, районном и муниципальном уровнях, подкрепляемых гарантиями в рамках финансовых и социальных возможностей города. Однако, несмотря на благоприятные тенденции улучшения положения детей, развившиеся в последние годы, в г. Санкт-Петербурге сохраняют свою остроту следующие проблемы: незаконные отказы в приеме на работу и увольнения; девиантное поведение в подростковой среде; насилие в отношении детей; негативное влияние на несовершеннолетних компьютерных технологий, неконтролируемого контента информационно-телекоммуникационной сети Интернет и публикаций в средствах массовой информации; отсутствие действенных механизмов обеспечения участия детей в общественной жизни, решении вопросов, затрагивающих их интересы» [4]. Острота существующих проблем в сфере детства требует от органов государственной власти, органов местного

самоуправления, гражданского общества г. Санкт-Петербурга принятия неотложных и скоординированных мер для улучшения положения детей и особенно их защиты.

Полагаем, что необходимо сформировать комплекс мероприятий, направленных на обеспечение информационной безопасности школьника и привитие ему подлинных духовно-нравственных идеалов; разработать программы, направленные на воспитание у детей гражданственности, уважения человеческой личности, ее прав и свобод; на формирование активной жизненной позиции и коммуникативной культуры. Кроме того, важно привлекать детей к участию в общественной жизни, совершенствовать нормативно-правовую базу с целью поддержки молодежных и детских общественных объединений; развивать новые формы детского представительства и самоуправления в учреждениях и организациях, органах исполнительной и муниципальной власти.

#### **Список использованных источников**

1. О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы [Электронная версия] : Указ Президента Рос. Федерации, 1 июня 2012 г., № 761 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
2. Деменева, Н. А., Деменев, Ю. И. Защита трудовых прав детей в России : науч.-практ. пособие / Н. А. Деменева, Ю. И. Деменев. – Новосибирск: Изд-во ЭКОР-КНИГА, 2013. – С. 55.
3. Деменева, Н. А., Деменев Ю. И. Защита трудовых прав детей: международный и национальный аспект : Materiálby X mezinárodního vědecko-praktického konference «Dny vmdy-2014». – Díl 10. Právnický ústav v Praze. Publishing House «Education and Science» s.r.o-104 stran Чехия. – С. 73–82; Деменев, Ю. И. Детский труд за рубежом: проблемы регулирования / Ю. И. Деменев : Материалы межвузовской научно-практ. конф. «Актуальные проблемы современного права, государства и экономики». – Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной Прокуратуры Российской Федерации. – СПб., 2011. – С. 126–130.
4. О Стратегии действий в интересах детей в Санкт-Петербурге на 2012–2017 годы [Электронный ресурс] : постановление Правительства Санкт-Петербурга, 16 авг. 2012 г., № 864 // Техэксперт. – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/822401188>. – Дата доступа : 31.08.2015.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ: СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Н. А. Деменова, кандидат социологических наук, доцент, г. Санкт-Петербург

В рамках *социологии и социально-трудовых отношений* особый вклад в изучение такого явления, как дискриминация внесли ведущие ученые: Р. Беннетт, Э. Гидденс, Н. А. Деменова, Г. Десслер, Т. И. Заславская, М. С. Козлова, Дж. Локк, Е. Б. Мезенцева, Т. Парсонс, С. В. Поленина, Г. Я. Ракитская, Н. М. Римашевская, Г. Г. Силласте, Д. Торрингтон, С. Тэйлор, Э. Хоткина, Л. Холл и др.

Полноценные исследования дискриминации в социально-трудовых отношениях, гендерные различия на работе были проведены авторами в период 2003–2006 гг. Так, Н. Р. Галиакберова выявила причины дискриминации женщин; Н. П. Щукина раскрыла способы предупреждения дискриминации пожилых людей на межличностном, институциональном, идеологическом уровнях, предложила осуществлять социальную политику, профилактирующую возрастную дискриминацию; Д. А. Омукеева рассмотрела дискриминацию со стороны «титового этноса» по отношению к «национальным меньшинствам»; И. С. Куприянова исследовала дискриминацию по признакам пола и сексуальной ориентации, отмечая, что сохраняется латентная дискриминация гомосексуальных граждан.

В 2004 г. авторами всесторонне исследовались вопросы гендерного равенства. Так, Т. В. Черкасова рассмотрела аспекты, связанные с неравенством социального статуса и дискриминацией молодежи; О. А. Воронина дала социально-философский анализ теории, методологии и практики гендерного равенства, описала формы и виды дискриминации женщин в современном обществе; С. В. Поленина рассмотрела права женщин в системе прав человека; Э. Хоткина исследовала женскую безработицу и неформальную занятость в России. В 2005 г. Ж. Н. Авилова рассмотрела особенности регулирования занятости женщин в условиях регионального рынка труда; М. Г. Котовская выявила гендерные проблемы в России, в частности этно-расовую и половозрастную дискриминацию; Т. М. Дадаева описала дискриминацию законных прав граждан по признаку пола;

Н. П. Романова раскрыла асоциальные последствия дискриминации женщин; Л. А. Варнакова рассмотрела новые мировоззренческие взгляды на проблему дискриминации женщин с точки зрения социально-философской и социокультурной теории, описала скрытые формы дискриминации женщины; В. И. Мукомель исследовал дискриминацию представителей мигрантских меньшинств; И. Б. Бритвина описала этническую дискриминацию в стране и проведение государственной миграционной политики по ее запрету; М. С. Куропятник рассмотрела дискриминацию, политическое угнетение, социальное неравенство в правах. М. С. Козлова в работе отмечала: «Дискриминация женщин на рынке труда меняет их социальный статус и социальные установки в конкретной ситуации и влечет за собой перемены в ролевых функциях женщины. Успешное сочетание профессионального труда женщин и воспроизводства населения – одна из самых сложных задач современного общества. Отсутствие ее решения, как правило, приводит к таким негативным явлениям, как: снижение эффективности труда женщин в производстве, а соответственно и уровня их зарплаты; снижение участия женщин в общественно-политической деятельности, в занятиях наукой, искусством, в рационализации и изобретательстве; ограничению накоплений профессиональных знаний, продвижению ее по службе; возникновению конфликтных ситуаций в семье, влияющих на здоровье матери и ребенка; ограничению числа детей в семье». Л. А. Кравченко в работе «Гендерное неравенство в сфере занятости: на примере Приморского края» (2008 г.) рассмотрела дискриминацию женщин в сфере занятости, вопросы профессиональной сегрегации по признаку пола; Т. Б. Рябова раскрыла гендерные стереотипы в политической сфере; роль межгрупповых отношений в современном обществе. Л. И. Рогавичене в работе отмечала: «Последствия проявления дискриминации труда могут быть не только негативными для экономики, но и *позитивными*, создающими условия для развития отдельных отраслей, секторов экономики, регионов и экономики страны в целом». В период с 2010–2012 гг. учеными исследовались различные аспекты дискриминации. Так, С. Д. Гуриева рассмотрела «этническую дискриминацию»; К. Г. Абазиева описала насилие в отношении женщин и их дискриминацию на работе; А. В. Корицкий исследовал дискриминацию в образовании и др.



Таким образом, в социальном мировоззрении дискриминация характеризуется как явление, заключающее в своей основе деформацию определенного правового состояния, обладающее возможностью автономного развития в социуме и базирующееся на выборе оснований дифференциации исключительно по субъективным основаниям. Проанализировав и исследовав понятие дискриминации с позиции социального аспекта, нами сформулировано следующее определение: «Дискриминация – это любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, возникающее в процессе социального взаимодействия (социально-трудовых отношений) субъектов трудового права, т. е. работника и работодателя (его представителя), а также нанимающегося на работу и работодателя, имеющее целью унижение, умаление, оскорбление человеческого достоинства личности работника, влекущее негативные последствия» [1, с. 26–42].

#### Список использованных источников

1. Деменева, Н. А. Российский и зарубежный опыт выявления сущности дискриминации в сфере труда: международно-правовой и социально-экономический аспекты : моногр. – Новосибирск: ЭКОР-КНИГА, 2014.

## ПРОЦЕДУРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Т. А. Зыкина, кандидат юридических наук, доцент, Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова, г. Архангельск

Свободное осуществление прав работниками, эффективность этого процесса являются показателями развития демократии в сфере наемного труда. Однако многие права работника, затрагивающие как его материальные, так и моральные интересы, не реализуются должным образом. Например, как сообщает Федеральная служба государственной статистики, суммарная задолженность в России по заработной плате на 1 августа 2015 г. составила 3,519 млрд руб. и по сравнению

с 1 июля 2015 г. увеличилась на 205 млн руб. (на 6,2 %). Такая ситуация сложилась в основном (98,7 % общей суммы просроченной задолженности) из-за отсутствия у организаций собственных средств [1].

Следует подчеркнуть, что деятельность по реализации прав работников требует учета объективных и субъективных причин, затрудняющих этот процесс, а также четкой юридической регламентации и соответствующего этой деятельности процедурно-процессуального оформления.

При этом следует отметить, что права работника представляют собой некий набор социально-правовых притязаний личности, обращенных к государству, работодателю и иным лицам, основанный на концепции естественных, неотчуждаемых прав человека, обусловленных самой его человеческой природой. По этой причине права работника определяются не только материальными критериями, но и моральными категориями справедливости, согласованного интереса, достоинства и т. д. Все права работника в соответствии со спецификой их использования можно разделить на три категории: индивидуальные, коллективные и групповые.

Индивидуальные права – это права работника, находящегося в пределах компетенции конкретного работодателя, отражающие неразрывное сочетание личного, имущественного и организационного элементов, характерное для индивидуально-трудового правоотношения, процедура реализации которых требует активных действий работника и его сотрудничества с работодателями и иными субъектами социально-трудовых отношений.

Коллективные права работников, разновидности которых определяются уровнем обобщенности работников, – это права, которые имеют в основе корпоративную солидарность, возникающую на основе коллективного интереса, являются следствием социального партнерства и требуют коллективных действий работников для их реализации.

Групповые права представляют собой временную совокупность индивидуальных прав одного вида, имеющих у работников одного и того же работодателя, возникновению которой способствовали одинаковые затруднения в их реализации (например, задержка выплаты заработной платы всем работникам

одного работодателя), которые могут быть реализованы путем факультативного процессуального соучастия.

Индивидуальные права работника неоднородны и объединяют индивидуальные трудовые права и индивидуальные нетрудовые права (политические, культурные, религиозные и др.), которые осуществляются в период состояния в трудовых отношениях. Например, участие в политических выборах или работа в качестве присяжного заседателя.

При этом все работники наделены равным минимумом свободы (или возможностей), которая необходима для их осуществления, но обязаны соизмерять свое поведение с законными интересами и правами других членов общества, в том числе с финансовыми возможностями государства и работодателя. На эффективность осуществления прав работника объективно влияет отношение в обществе к действующим законам на уровне их одобрения или неприятия.

Современные проблемы реализации прав работника, к которым относятся значительные изменения в природе труда и технологий, глобализация, возрастание роли общественных организаций, структура трудовых ресурсов и т.д., резко усилили внимание к его личности, психологии, социальному окружению как движущим силам, которые могут существенно повлиять на эффективность осуществления его прав.

Субъективная сторона поведения работника, наряду с объективными показателями, влияющими на реализацию его прав, характеризует процесс преобразования потребностей в правах в личные интересы и во взаимодействие с работодателем и иными субъектами социально-трудовых отношений.

Беспрепятственное осуществление субъективных прав, надлежащее исполнение юридических обязанностей, неукоснительное соблюдение запретов составляют главное в реализации норм права, отмечает В. С. Карягина [2, с.3]. Следовательно, претворение в жизнь прав работника, реализация их в соответствии с намерениями законодателя – это одна из сторон проявления эффективности норм права. Важно, чтобы модель поведения работника, реализующего свои права, была отражена в содержании правовой нормы либо в норме индивидуального или коллективного трудового договора или в обычае делового оборота.

## Список использованных источников

1. Росстат: Просроченная задолженность по зарплате в России в июле выросла на 6,2% – до 3, 519 млрд руб. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://quote.rbc.ru/news/macro/2015/08/18/34420497.html>. – Дата доступа: 01.09.2015.
2. Карягина, В. С. Правореализация в экономической сфере: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. С. Карягина – Казань, 2001.

## ОБОСНОВАННОСТЬ ИЗМЕНЕНИЙ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: ЛЬГОТЫ ИЛИ «АНТИЛЬГОТЫ» ЗАНЯТОСТИ

Т. А. Избиенова, кандидат юридических наук,  
доцент, ФГБОУ ВПО «Марийский государствен-  
ный университет», г. Йошкар-Ола

Российское законодательство, регулирующее труд женщин и лиц с семейными обязанностями, а также судебная практика в течение последних лет претерпевает определенные изменения, выражающиеся в усилении гарантий занятости данной категории работников. Этот процесс начался с принятия Пленумом Верховного Суда Российской Федерации постановления от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [1] (далее – Постановление Пленума ВС России № 1). Указанный акт разъяснил порядок применения ряда спорных, не ясных для понимания положений Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России), в дальнейшем способствовал внесению изменений в Кодекс и вызвал обоснованные дискуссии среди правоприменителей относительно некоторых его положений.

Безусловно, своего рода достижением явилось разъяснение в Постановлении Пленума ВС России № 1 ряда правовых понятий, в частности «одинокая мать», которые до этого не были раскрыты в трудовом законодательстве. Например, до 2014 г. суды толковали понятие «одинокая мать» преимущественно дискриминационно, сужая его до женщин, родивших и воспитывающих ребенка (детей) вне брака, если отцовство ребенка не установлено надлежащим образом.

К числу спорных положений Пленума ВС России № 1 относят то, что суд фактически возложил бремя доказывания наличия обстоятельств, указывающих на выполнение работником семейных обязанностей и препятствующих его увольнению, на работодателя (так, п. 25 Постановления Пленума ВС РФ № 1 содержит следующее положение: «Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе»). Подтверждением сказанному является складывающаяся судебная практика. Например, суд, рассматривая спор о восстановлении на работе, возложил на работодателя, который «владея информацией о том, что в состав семьи А. Л. не входит отец ребенка», обязанность выяснить «перед принятием решения о расторжении с работницей трудового договора.., не воспитывает ли она ребенка одна», т. е. прямо или косвенно вмешаться в ее личную жизнь [2].

Конечно, применение данной гарантии в отношении работницы – матери ребенка не должно вызвать каких-либо трудностей, поскольку сокрытие факта материнства на практике представляется маловероятным. Однако если работник реализует семейные обязанности один (без матери, без отца ребенка) или в отношении неродных детей, иных лиц, находящихся на иждивении, то истребование от него подобной информации может вызывать сложности.

Конечно, сокрытие информации о фактическом исполнении семейных обязанностей при наличии соответствующих доказательств может быть оценено судом как нарушение общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, особенно в отношении такой категории работников, как руководители, «чей особый статус ...влечет обязанность ставить работодателя в известность обо всех юридически значимых обстоятельствах жизни, в том числе тех, с наличием которых закон связывает возможность прекращения трудовых отношений» [3], однако в целом практика складывается преимущественно в пользу работников. Наибольшие вопросы вызывает судебная позиция, высказанная в Определении Верховного Суда Российской Федерации от 5 сентября 2014 г., в соответствии с которой «гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная частью пер-

вой статьи 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ», что означает право работницы, узнавшей о факте беременности, отказаться от исполнения ранее достигнутого с работодателем соглашения о расторжении трудового договора [4].

Подобный патерналистский подход к регулированию трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями, несмотря на его формальное соответствие нормами международного права, весьма опасен возможной трансформацией норм-льгот в «антильготы», проявляющиеся в нежелании легально оформлять трудовые отношения с женщинами фертильного возраста.

### **Список использованных источников**

1. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации, 28 янв. 2014 г., № 1 // // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/gazeta/rg/2014/02/07.html>. – Дата доступа: 10.08.2015.
2. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 15 апреля 2014 г. по делу № 11-3778/2014 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 сентября 2014 г. по делу № 33-21339/14 [Электронный ресурс] // «// КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
4. Определение Верховного Суда РФ от 05 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4 [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.

## **ОТРАСЛЕВЫЕ СТАНДАРТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ**

**М. А. Кабаченко**, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, г. Киев

Важной предпосылкой экономического, интеллектуального, политического развития любой страны является ее трудовой потенциал как самостоятельная составляющая фундамен-

та, на котором держится общество. В Украине, к сожалению, наблюдается тенденция обесценивания и постепенной деградации трудовых ресурсов. На наш взгляд, чтобы повысить производительность труда и способствовать развитию трудового потенциала, необходимо ввести отраслевые стандарты оплаты труда.

Актуальность введения в Украине отраслевой стандартизации в сфере оплаты труда (далее – ОСОТ) обусловлена прежде всего существующей дифференциацией средней заработной платы по видам деятельности. Она предопределена отсутствием прямой связи заработной платы с необходимыми затратами энергии и группами физической активности работников, уровнем сложности и квалификации труда, профессионального образования работника, экономическими результатами хозяйственной деятельности и рыночной конъюнктурой.

Законом Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» не предусматривается применение отраслевых ставок минимальной заработной платы, хотя подобное регулирование использует треть развитых стран и более 50 % государств Азии и Латинской Америки. Такие стандарты действуют в России в горно-металлургическом комплексе и других отраслях на уровне отраслевых соглашений и в Казахстане на уровне законодательства.

Вопрос введения отраслевых стандартов оплаты труда в практику договорного регулирования коллективных трудовых отношений поднимался на уровне Федерации профессиональных союзов Украины (далее – ФПСУ) в 2014 г. В результате было принято постановление Президиума ФПСУ «О законодательных предложениях введения Методики расчета минимальных гарантий заработной платы по отраслевому признаку в небюджетной сфере» [1].

Для правильного толкования ОСОТ, на наш взгляд, в категориальный аппарат следует ввести понятие минимального стандарта оплаты труда (далее – МСОТ). Определяя его как гарантированный для соблюдения минимальный размер месячной заработной платы работника, который включает в себя минимальный набор продуктов питания, товаров и услуг, необходимых для восстановления жизненных сил и энергии рабочего, на которого в процессе работы влияют вредные и (или) опасные

производственные факторы. Расчеты МСОТ должны основываться на определении минимальных потребительских бюджетов по видам работ и профессий. Продовольственные потребительские корзины построены на основе химического состава и энергетической ценности продуктов питания, необходимых для восстановления физических и эмоциональных сил после тяжелой работы (желательно при этом учитывать коэффициент семейной нагрузки: количество членов семьи, их потребности и т. д.). Однако в международных правовых актах, касающихся социально-трудовых отношений, нет указаний относительно «набора» товаров и услуг, которые обеспечили бы жизненно важные потребности работника. Такой «набор», необходимый для воспроизводства рабочей силы и поддержания достойного уровня жизни человека, отражен во Всеобщей декларации прав человека ООН 1948 г. В ней отмечается, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимые социальные услуги, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи [2].

Кроме того, следует обратить внимание, что величина МСОТ должна рассчитываться и утверждаться отраслевым соглашением и быть одинаковой для всех предприятий той или иной отрасли. В противном случае нарушается принцип социальной справедливости в оплате труда.

Акцентируем внимание на необходимости определения и принятия повышающих отраслевых коэффициентов (ПОК), которые применяются для расчета ОСОТ. Уровень этих коэффициентов должен зависеть от таких факторов, как вид отрасли (в которой работает работник), характер работы, выполняемой работником. Кроме того, ПОК должны определяться отраслевыми соглашениями и утверждаться Кабинетом Министров Украины. Иначе говоря, ОСОТ можно рассчитывать как МСОТ, умноженный на ПОК. На наш взгляд, такой подход является актуальным до определения Отраслевого стандарта оплаты труда, поскольку будет исходить именно из стоимости рабочей силы, а не из того, сколько может (хочет) заплатить работодатель за ее использование.

Таким образом, принятие на государственном уровне решения по внедрению отраслевого стандарта оплаты труда должно происходить параллельно с введением системных мер по ре-



формированию оплаты труда в экономике в целом. Такое комплексное решение многочисленных проблем украинского работника позволит обеспечить сбалансированность и взвешенность всех составляющих новой системы оплаты труда и эффективность механизма ее реализации.

### **Список использованных источников**

1. О законодательных предложениях введения Методики расчета минимальных гарантий заработной платы по отраслевому признаку в небюджетной сфере [Электронный ресурс]: постановление Президиума Федерации профсоюзов Украины, 23 дек. 2014 г., № П-36-8 / Сайт Федерации профсоюзов Украины. – Режим доступа: <http://www.fpsu.org.ua/images/images/2014/December/291214/%D0%9F-36-8.pdf>. – Дата доступа: 31.08.2015.
2. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. і Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. // Права людини. Міжнародно-правові договори України, декларації, документи. – К., 1992. – 239 с.

## **ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО В ЭПОХУ ПОСТРОЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО ИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

**Э. А. Калинина**, кандидат юридических наук,  
доцент, Учреждение образования Федерации  
профсоюзов Беларуси «Международный универ-  
ситет «МИТСО», г. Минск

Характерной чертой общества в современном мире планеты Земля является стремление государств всех континентов независимо от цивилизации (европейской, американской, африканской и т. д.) построить свое индустриальное общество на новейшей информационно-технологической основе с ориентацией на централизованное (без посредников) управление народным хозяйством, в котором все ключевые, стратегические значимые отрасли, в частности крупное промышленное и сельскохозяйственное производство, находится под контролем государства, обеспечивающим безопасность страны и сохранность государственного суверенитета.

Современное индустриальное общество в отличие от такового в прошлом, строится в условиях начавшегося с середины XX в. процесса глобализации и региональной интеграции, характерной особенностью которого является стремление всех стран к созданию единого мирового экономического рынка. Намечилось два пути развития такого рынка: интернационализация и региональная интеграция. Первый путь означает построение единого мирового экономического рынка по американской модели ведения хозяйства под главенством США; второй – через региональные международные организации (ЕС, ЛАГ, ОАГ, СНГ, ШОС, БРИКС и др.), стремящиеся к созданию многополярного мира, в котором учитывается специфика национальных экономик этих объединений. Характерно, что в этих условиях все страны мира, включая США, строя свое индустриальное общество, используют опыт его формирования как в капиталистических, так и социалистических странах.

В настоящее время наступил новый этап в процессе глобализации и региональной интеграции, особенность которого, по меткому замечанию американского государственного деятеля Г. Киссинджера, знатока тонкостей мировой геополитики, заключается в том, что прошло время безраздельного господства США в мировой экономике, наступила эпоха многополярного мира, в котором выделился мощный конкурент США – коммунистический Китай и для того чтобы сохранить свою лидирующую роль в мировой экономике, правительству США следует признать мир многополярным и сотрудничать со всеми государствами на равноправной и взаимовыгодной основе, учитывая специфику иных цивилизаций (российской, китайской, индийской, бразильской и т.д.).

Американская экономическая модель имеет свои достоинства и недостатки. Еще Томас Джефферсон, отец американской демократии, один из основателей США, отметил, что если народ когда-нибудь отдаст контроль над финансами, банками, печатанием денег в частные руки, то однажды проснется без земли и какой-либо собственности. Его пророчество сбылось. Как известно, американское государство оказалось ныне во власти транснациональных компаний (ТНК) и транснационального банка (ТНБ), задолжав им до 19 трлн долларов.

Американская экономическая модель ведения хозяйства не предполагает развития индустриального общества в других странах мира. Согласно этой модели удел других стран – быть сырьевым придатком американского индустриального общества и источником сбыта товаров этого общества. Трудовые и социальные права наемных работников в этом обществе должны быть урезаны, а профсоюзы запрещены.

Под давлением ТНК и ТНБ Президент США Барак Обама объявил ныне экономические санкции против России, истинная цель которых развязать Третью мировую войну и чужими руками, т. е. руками народов Украины, народов европейских государств, входящих в ЕС, а также участников движения «Исламское государство» (детище США), раздавить Россию на огромной территории, которой находятся несметные природные ресурсы и установить над ними свой контроль, в последующем подчинив себе и Китай.

В сложивших мировых реалиях, в условиях поразившего весь мир финансового кризиса, коснувшегося и Беларуси, белорусское государство проводит свою тщательно выверенную самостоятельную многовекторную политику. Являясь членом СНГ, наблюдателем в ШОС, поддерживая ШОС и БРИКС, а также контактируя с членами ЕС и США, белорусское государство строит свое индустриальное общество с социально-ориентированной рыночной экономикой, стремясь сохранить крупные промышленные и сельскохозяйственные производства и главное – сложившиеся в них трудовые коллективы, сохранить и совершенствовать далее трудовые и социальные права, прислушиваясь к мнению трудовых коллективов и их профсоюзов. Например, согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 10 августа 2015 г. № 674 «О внесении изменений и дополнений в Регламент Совета Министров Республики Беларусь» все проекты документов, касающихся зарплат, больничных и тому подобных социальных гарантий следует предварительно согласовывать с профсоюзами. Данное постановление свидетельствует о том, что ценностная парадигма трудового и социального права Республики Беларусь в настоящее время заключается в том, что его главным принципом продолжает оставаться не «прибыль любой ценой», а благо народа, благо всех социальных его слоев.

## ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

**Е. А. Ковалёва**, кандидат юридических наук, доцент, Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», г. Гомель

*В настоящее время одним из основных нормативных правовых актов, регламентирующих дисциплинарную ответственность, является Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), который предусматривает в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев [1]. Это нововведение позволяет нам констатировать, что: 1) иная мера воздействия, которая ранее носила дополнительный характер, является самостоятельным дисциплинарным взысканием; 2) при ее применении должна строго соблюдаться установленная главой 14 ТК процедура; 3) эта мера изложена неконкретно, что не должно иметь места относительно юридической ответственности; 4) лишение выплат возможно на будущий период, независимо от того, будет ли работник иметь право на такие выплаты.*

В связи с этим видится ряд практических проблем применения института дисциплинарной ответственности. *Во-первых, каких выплат наниматель может лишить работника.* В комментарии к Декрету № 5, данном Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруда и соцзащиты), трактуется, что «к выплатам стимулирующего характера следует относить: ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50 % согласно подп. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 и др.» [2]. Таким образом, перечень выплат министерством конкретно не определен.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 февраля 2002 г. № 13 утвержден Перечень дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия работникам бюджетных организаций, к которым относятся доплаты

и надбавки. Можно предположить, что наниматель вправе лишить работника и надбавок, но поскольку доплаты выплачиваются преимущественно за дополнительные затраты труда, то их не должны лишать.

*Во-вторых, не понятна процедура применения нового дисциплинарного взыскания.* В дополнительном комментарии к Декрету № 5 приводится пример: «...применить к Иванову Ивану Ивановичу, слесарю 5 разряда механосборочного цеха, меру дисциплинарного взыскания в виде лишения на 20 % установленного по контракту повышения тарифной ставки (*и (или)* ежемесячной премии) на 3 месяца (февраль – апрель 2015 года)» [3]. Мы не можем согласиться с такой трактовкой и полагаем, что наниматель не имеет права одновременно лишить работника двух и более выплат стимулирующего характера, поскольку, руководствуясь ч. 3 ст. 199 ТК, будет иметь место применение нескольких мер дисциплинарного взыскания за один дисциплинарный проступок. Кроме того, по-прежнему действует правило, согласно которому при выборе меры дисциплинарного взыскания наниматель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен. Мера дисциплинарного взыскания должна быть соразмерна тяжести дисциплинарного проступка, а по положениям общей теории права соразмерность определяется здравым смыслом, практикой, статистикой.

*В-третьих, для правильного применения законодательства необходимо четко разграничивать понятия снижение и лишение премии.* В вышеуказанном дополнительном комментарии к Декрету № 5 также отмечается, что нормы Декрета не изменяют сложившиеся в правоприменительной практике подходы к определению условий начисления и выплаты премии. При этом закрепленные в локальных нормативных правовых актах организаций условия снижения (неначисления) премий, в том числе, если к работнику применены меры дисциплинарного взыскания, *продолжают действовать* [3].

В частности, в п. 40 и 41 Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 февраля 2012 г. № 29 [4] приведены примерные

перечни упущений, за которые снижается размер премирования или работника можно лишить премии. Анализ этих перечней указывает на то, что снижение премий возможно также за ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, что позволяет правоприменителю смешивать понятия «снижение» и «лишение» премий. На наш взгляд, необходимо пересмотреть критерии снижения премий, поскольку снижение (неначисление) премии имеет место при ее распределении отдельному работнику нанимателем с учетом выполнения показателей премирования.

С учетом вышеизложенного предлагаем провести четкое разграничение: снижение премий производить за недостижение показателей премирования, а лишение премий – за нарушения трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

### **Список использованных источников**

1. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Республики Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/commet-dekret-5.pdf>. – Дата доступа: 26.08.2015.
3. Дополнительный комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Dopolnitelnyj-kommentarij.pdf>. – Дата доступа 26.08.2015.
4. Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 28 фев. 2012 г., № 29 // Бюллетень М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь. – 2012. – № 3.

## **ДОСУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СЛУЖЕБНЫХ СПОРОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

**В. В. Коробченко**, кандидат юридических наук,  
доцент, Санкт-Петербургский государственный  
университет, г. Санкт-Петербург

Разногласия между субъектами отношений, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу, ее прохождением и прекращением, по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта могут быть урегулированы самими субъектами указанных отношений путем непосредственных переговоров. Однако в случае, когда такие переговоры не увенчались успехом, возникшие разногласия передаются на рассмотрение уполномоченных органов, к числу которых относятся комиссия государственного органа по служебным спорам и суд (ч. 1 ст. 70 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее — Закон о госслужбе)), и приобретают характер индивидуальных служебных споров.

Досудебное рассмотрение индивидуальных служебных споров в сфере государственной гражданской службы осуществляется создаваемой в рамках конкретного государственного органа комиссией по служебным спорам. Данная комиссия представляет собой коллегиальный орган для разрешения отнесенных к его компетенции служебных споров в порядке, предусмотренном Законом о госслужбе и другими федеральными законами.

Введение досудебного рассмотрения данного вида споров комиссией по служебным спорам обусловлено стремлением законодателя установить правовой механизм, обеспечивающий, с одной стороны, максимально оперативное разрешение разногласий в сфере гражданской службы непосредственно по месту их возникновения и, с другой стороны, снижение нагрузки на суды общей юрисдикции путем сокращения числа передаваемых на их рассмотрение служебных споров за счет разногласий, которые будут разрешаться названными комиссиями. В то же время в контексте предписаний ч. 1 ст. 46 Конституции

Российской Федерации о праве на судебную защиту рассмотрение спора комиссией по служебным спорам не является обязательной досудебной стадией. Иными словами, лицо, уполномоченное на обращение в комиссию по служебным спорам за защитой своих прав, может передать возникшее разногласие на рассмотрение суда, минуя названную комиссию.

Анализ законодательства, регулирующего рассмотрение индивидуальных служебных споров комиссией государственного органа по служебным спорам, позволяет сделать вывод о наличии в нем ряда проблем, усложняющих как процесс формирования комиссии, так и ее деятельности и в конечном счете снижающих эффективность данной досудебной процедуры в целом.

*1. Несогласованность законодательных норм, регулирующих формирование комиссии по служебным спорам.* По смыслу ч. 3 ст. 70 Закона о госслужбе создание указанной комиссии в государственном органе является обязательным. Между тем, как следует из ч. 4 той же статьи, в состав комиссии по служебным спорам со стороны гражданских служащих могут быть включены исключительно представители выборного профсоюзного органа данного государственного органа, избираемые на конференции гражданских служащих. Соответственно отсутствие в государственном органе профсоюзной организации блокирует возможность создания комиссии, на что уже обращалось внимание в литературе [1, с. 294]. Кроме того, паритетное участие в составе комиссии по служебным спорам представителей выборного профсоюзного органа и представителя нанимателя может рассматриваться как проявление социально-партнерского начала в формировании данного органа по рассмотрению служебных споров, но не согласуется с односторонним решением представителя нанимателя таких вопросов, как собственно создание названной комиссии, определение срока ее полномочий и количественного состава.

*2. Несогласованность законодательных норм, регулирующих обращение в комиссию по служебным спорам.* Согласно ч. 8 ст. 70 Закона о госслужбе, к числу субъектов, имеющих право на обращение в комиссию по служебным спорам, относятся: а) гражданский служащий; б) гражданин, поступающий на гражданскую службу; в) гражданин, ранее состоявший на гражданской службе. Между тем гражданин, поступающий на государственную гражданскую службу, имеет право иницииро-



вать лишь индивидуальный служебный спор о неправомерном отказе в поступлении на гражданскую службу, а такой спор, как следует из ч. 15 той же статьи, неподведомствен комиссии по служебным спорам и рассматривается непосредственно в суде. Обращение в комиссию по служебным спорам гражданина, ранее состоявшего на гражданской службе, возможно лишь в случае, когда спор не связан с увольнением с гражданской службы или переводом на иную должность гражданской службы, оплатой за время вынужденного прогула либо выплатой разницы в денежном содержании за время исполнения должностных обязанностей по нижеоплачиваемой должности гражданской службы – такие споры также неподведомственны комиссии по служебным спорам и рассматриваются непосредственно в суде. Граждане, ранее состоявшие на гражданской службе, могут обратиться в комиссию по служебным спорам, если спор связан, например с выплатой премии, компенсации за неиспользованный отпуск и т. п. [1, с. 296].

*3. Несовершенство порядка принятия решений комиссией по служебным спорам и отсутствие законодательного механизма их принудительного исполнения.* Часть 11 ст. 70 Закона о госслужбе предусматривает принятие специального федерального закона, регламентирующего порядок рассмотрения служебного спора комиссией по служебным спорам, принятия ею решения и исполнения этого решения. Такой закон до настоящего времени не принят, однако этот законодательный пробел в силу ст. 73 Закона о госслужбе восполняется посредством применения норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России), регулирующих рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (ст. 387–389). Соответствующие законоположения, в частности, предусматривают, что заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих каждую из сторон социального партнерства (работников и работодателя), а решение принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Приведенное правовое регулирование положено в основу и ведомственных нормативных актов, определяющих порядок работы комиссий по служебным спорам, образованных в соответствующих государственных органах. Между тем такой принцип принятия решений не согласуется с предназначением

комиссии по служебным спорам как органа, призванного не только разрешать конкретные споры в сфере гражданской службы в досудебном порядке, но и способствовать развитию социально-партнерского взаимодействия представителей гражданских служащих государственного органа и представителя нанимателя. Сказанное обуславливает необходимость законодательного установления согласительного порядка принятия решения комиссией по служебным спорам.

Что касается исполнения решений комиссии, нормы ТК России могут быть применены лишь в части определения срока добровольного их исполнения. Принудительное исполнение решения комиссии по служебным спорам возможно лишь на основании отдельного исполнительного документа, но ни Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», устанавливающий перечень исполнительных документов, на основании которых возбуждается исполнительное производство (ч. 1 ст. 12), ни Закон о госслужбе не упоминают об исполнительном документе, выдаваемом комиссией по служебным спорам. Таким образом, на сегодняшний момент решения комиссии по служебным спорам не обеспечены принудительным исполнением, что в отдельных случаях позволяет рассматривать их как акты рекомендательного характера (см., например, Положение о комиссии Генеральной прокуратуры Российской Федерации по служебным спорам, утвержденное приказом Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 25 сентября 2009 г. № 314 и предусматривающее в качестве одного из возможных вариантов решения комиссии рекомендацию об устранении выявленных нарушений (подп. б п. 5.6)).

С учетом изложенного существующий правовой механизм досудебного рассмотрения индивидуальных служебных споров в сфере государственной гражданской службы нуждается в совершенствовании. Наиболее рациональным способом решения данной задачи является не принятие специального федерального закона, а внесение изменений и дополнений в Закон о госслужбе с целью устранения имеющихся противоречий и восполнения пробелов.

#### **Список использованных источников**

1. Нуртдинова, А. Ф. Кадровику госслужбы / А. Ф. Нуртдинова, А. Ф. Ноздрачев, Л. А. Чиканова. – М.: МЦФЭР, 2006. – 304 с.

## «БЕЛОРУССКИЙ ВОПРОС» НА 104-Й СЕССИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДА

К. С. Костевич, Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», г. Минск

В Республике Беларусь существует несколько форм объединений профсоюзов. Так, действует Федерация профсоюзов Беларуси, которая объединяет более четырех миллионов человек [1], а также профсоюзы, «независимые» от Федерации профсоюзов Беларуси, например Ассоциация профсоюзов «Белорусский Конгресс демократических профсоюзов» (БКДП), численность которой составляет около 10 тысяч членов [2].

Таким образом, около половины населения Республики Беларусь являются членами объединений трудящихся, в связи с чем важное значение приобретает вопрос соблюдения «профсоюзных» прав в Беларуси. Однако с 2000 г. со стороны международного сообщества отмечаются серьезные нарушения прав трудящихся в Беларуси, в том числе права на объединение в профсоюзы.

Всему виной стал Декрет Президента Республики Беларусь от 26 января 1999 г. № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» (далее – Декрет №2), которым был определен порядок создания профсоюзных организаций.

Так, для создания и деятельности республиканского или территориального профессионального союза необходимо не менее 500 учредителей, для создания профсоюза на предприятии – не менее 10 % работающих от их общего числа, но не менее 10 человек. С позиции Международной организации труда (далее – МОТ) эти требования делают фактически невозможным создание новых республиканских и территориальных профсоюзных организаций, ограничивают возможность создания профсоюзов на крупных предприятиях.

Уже в 2004 г. МОТ была назначена комиссия по расследованию нарушений прав трудящихся в Беларуси. Итогами работы Комиссии по расследованию стало вынесение белорусскому правительству 12 рекомендаций по исправлению ситуации. При этом имелись и некоторые экономические последствия, одним из которых было лишение Европейским союзом со ссылкой на

МОТ торговых преференций в 2006 г. за нарушение принципа свободы объединения, в том числе в части свободы создания организаций [3].

Однако спустя 10 лет ситуация в Республике Беларусь не изменилась. Так, в январе 2014 г. Беларусь снова посетила Миссия МОТ с целью выявить нарушения прав трудящихся в Беларуси. По итогам визита в июне 2014 г. на 103-й сессии Международной конференции труда Беларусь **в седьмой раз** была внесена в специальный параграф МОТ как страна, где грубо нарушаются права профсоюзов.

В отношении современного состояния прав профсоюзов необходимо отметить, что накануне 104-й ежегодной сессии Международной конференции труда Президентом Республики Беларусь был подписан Декрет от 2 июня 2015 г. № 4, которым внесены изменения и дополнения в Декрет № 2. Декрет № 4 исключил положение о необходимости наличия не менее 10 % работающих (обучающихся) от их общего числа на предприятии, в учреждении, организации для создания и деятельности там профсоюза. При этом необходимо отметить, что с момента принятия Декрета № 2 указанные изменения не планировалось вносить. Очевидно, что мотивом для принятия Декрета № 4 стало запланированное на 10 июля 2015 г. в рамках 104-й сессии МКТ рассмотрение вопроса о включении Беларуси в восьмой раз в спецпараграф как страны, где нарушаются права профсоюзов [4]. В результате в текущем году Республика Беларусь не была включена в спецпараграф МОТ, однако Международной организацией труда было принято следующее решение:

- 1) Правительство Республики Беларусь должно выполнить все рекомендации Комиссии по расследованию от 2004 г. по улучшению ситуации с правами трудящихся и профсоюзов до следующей Международной конференции труда в 2016 г.;
- 2) представить Комитету экспертов отчет по проводимой в этом направлении работе в 2015 г.;
- 3) представить Комитету экспертов информацию о функциях и роли трехстороннего совета по трудовым и социальным вопросам, обеспечить незамедлительное прекращение практики дискриминации и преследования профсоюзных лидеров и активистов [5].

Таким образом, на «белорусский вопрос» лишь на 11 году своего существования был получен ответ – был принят Декрет

№ 4, который существенным образом изменил ситуацию с созданием профсоюзных организаций и имел положительное воздействие на принятие решения о невнесении Республики Беларусь в специальный параграф МОТ, однако, по мнению автора, для окончательного решения «белорусского вопроса» со свободой объединения этот шаг является недостаточным.

#### **Список использованных источников**

1. О Федерации [Электронный ресурс] / Федерация профсоюзов Беларуси. – Режим доступа: [http://www.fpb.by/ru/menu\\_left/about](http://www.fpb.by/ru/menu_left/about). – Дата доступа: 31.08.2015.
2. О Белорусском Конгрессе демократических профсоюзов [Электронный ресурс] / Ассоциация профсоюзов «Белорусский Конгресс демократических профсоюзов». – Режим доступа: <http://www.bkdp.org/>. – Дата доступа: 31.08.2015.
3. Профсоюзные права в Беларуси: Доклад Комиссии по расследованию. – Женева : МБТ, 2004. – 218 с.
4. Committee on the Application of Standards, 104th Session of the International Labour Conference C.App./D.8. – Information supplied by governments on the application of ratified Conventions – Belarus (Convention No. 87). – 5 p.
5. МОТ вновь требует от Беларуси выполнить все рекомендации по правам трудящихся [Электронный ресурс] / Белорусская информационная компания «БелаПАН». – Режим доступа: <http://belapan.by/archive/2015/06/12/783242/>. – Дата доступа: 31.08.2015.

### **НОВЕЛЛЫ УКРАИНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В СФЕРЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ЕГО НАРУШЕНИЕ**

**Е. А. Кульбашная**, кандидат юридических наук,  
Черкасский национальный университет имени  
Богдана Хмельницкого, г. Черкассы

Реалии современного хозяйствования в Украине таковы, что значительная часть трудовых отношений осуществляется без заключения каких-либо договоров, без взимания налогов в бюджет и социальные фонды, и соответственно без социальных гарантий для работников. Распространены также случаи, когда трудовые договоры заключаются, но официальная заработная плата выплачивается в минимальном размере, а вознагра-

раждение, о котором стороны заранее договорились, работник получает неофициально.

Существуют также другие скрытые трудовые отношения. Так, работодатель, являющийся собственником средств производства, понуждает работника регистрироваться в качестве физического лица – предпринимателя. В этом случае работник предоставляет услуги якобы по хозяйственному договору предприятию, на котором фактически работает по трудовому найму. Притворная сделка, совершаемая сторонами для сокрытия трудового договора, используется не только мелкими предпринимателями, но и крупными предприятиями с целью «оптимизации» налогообложения.

Еще одним способом уклонения от предоставления гарантий трудового права является внешнее оформление отношения в виде гражданско-правовой сделки (например, договоров подряда, оказания услуг и т.п.), хотя на самом деле работодатель нанимает именно работника.

В связи с необходимостью реализации мер по экономному и рациональному использованию государственных средств, недопущению потерь бюджета и создания условий для снижения нагрузки на фонд оплаты труда Верховным Советом Украины 28 декабря 2014 г. был принят Закон «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины по реформированию общеобязательного государственного социального страхования и легализации фонда оплаты труда» [1]. Этим Законом внесены существенные изменения и в законодательство о труде.

Впервые непосредственно в Кодекс законов о труде Украины (далее – КЗоТ) внесены конкретные размеры финансовых санкций за нарушение работодателем законодательства о труде (новая редакция ст. 265 КЗоТ) [2]. Новеллой является то, что применять их имеет право Государственная инспекция по труду без решения суда. Так, за допуск работника к работе без оформления трудовых отношений или оформление работника на неполное рабочее время в случае фактического выполнения работы полное рабочее время и выплату заработной платы (вознаграждения) без начисления и уплаты единого социального взноса и налогов предусмотрен штраф в размере 30 минимальных зарплат, установленных на момент выявления нарушения за каждого работника, в отношении которого совершено нарушение (на сегодняшний день – 36 540 гривен). Кроме того,

штрафы установлены за нарушение сроков выплаты зарплаты работникам более чем за один месяц, за выплату их не в полном объеме – 3 минимальные зарплаты; за несоблюдение минимальных государственных гарантий в оплате труда – 10 минимальных зарплат за каждого работника; за нарушение других требований трудового законодательства – 1 минимальная зарплата. Вводятся также штрафы для должностных лиц за фактический допуск работника к работе без оформления трудовых отношений; за незаконное увольнение работника с работы по личным мотивам или в связи с сообщением им о нарушении требований Закона Украины «О предотвращении коррупции» другим лицом, а также за другое грубое нарушение законодательства о труде.

Указанные штрафы могут быть наложены и без осуществления мероприятий государственного надзора (контроля) на основании решения суда об оформлении трудовых отношений с работником, выполняющим работу без заключения трудового договора, и установления периода такой работы или работы на условиях неполного рабочего времени в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленное на предприятии, в учреждении, организации.

Оценивая в целом указанные изменения, отметим усиление ответственности за нарушение трудового законодательства. Однако, на наш взгляд, для достижения высокого уровня ее эффективности необходимо на законодательном уровне установить четкие критерии разграничения трудовых договоров от гражданских и хозяйственных, связанных с выполнением работ, а также определить понятие «грубое нарушение законодательства о труде».

### **Список использованных источников**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України, 28 груд. 2014 р., № 77-VIII [Электронный ресурс] // Официальный веб-портал Верховного Совета Украины. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/77-19/page>. – Дата доступа: 30.08.2015.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України, 10 груд. 1971 р., № 322-VIII [Электронный ресурс] // Официальный веб-портал Верховного Совета Украины. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступа: 30.08.2015.

## СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И ЭКОНОМИКИ

А. М. Куренной, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, г. Москва

Конституция Российской Федерации 1993 г. закрепила, в частности, положение о том, что Россия является *социальным государством*, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7).

Сфера труда является основной сферой деятельности практически любого человека и, без всякого сомнения, одной из главных сфер функционирования общества в целом. Ценностные приоритеты, содержательное наполнение трудовых прав человека все больше перемещаются из сферы экономической и физической безопасности (хотя она так же сохраняет свою актуальность) в сферу *«качества трудовой жизни»*. В качестве одной из главных задач МОТ сегодня рассматривает реализацию концепции *«достойного труда»*.

Кризисная ситуация показала, что бизнес готов говорить о своей социальной ответственности лишь при безоблачной ситуации. Более того, в умах многих представителей бизнеса появляется очередное искушение – если не ликвидация трудового права, то уход от него (прежде всего, в сферу гражданско-правового регулирования). Трудовой кодекс рассматривается ими как «препятствие», а правовое регулирование отношений в сфере наемного труда средствами трудового законодательства представляется излишним.

Приходится огорчить таких представителей бизнеса – в цивилизованном обществе это невозможно. В то же время необходимо констатировать, что перед законодателями стоит задача оптимизировать правовое регулирование широкого спектра социальных вопросов на базе комплексного подхода с использованием методов других отраслей права.

Одним из общепризнанных условий эффективности социального государства, условий решения многих его задач является механизм *социального партнерства*. Не так важно, как



называется этот важнейший институт трудового права – социальное партнерство (*social partnership*) или социальный диалог (*social dialogue*). Гораздо более важно другое – на современном этапе развития общества в странах с рыночной экономикой (и в тех, которые еще только пытаются ее построить) невозможно эффективное развитие рыночной экономики в ее важнейшем сегменте – рынке труда – без социального партнерства или диалога. И худо-бедно эта система в нашей стране начала складываться.

Однако в последнее время ситуация в сфере правового регулирования трудовых отношений обострилась. Камнем преткновения стала позиция сторон социального партнерства в отношении путей развития трудового законодательства. Предметом противоречий являются не только масштабы, но и конкретные варианты развития трудового законодательства.

Вариант работодателей, прежде всего в лице Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), – коренная модернизация законодательства. Вариант представителей работников (прежде всего, профсоюзов) – совершенствование законодательства с упором на его социальные аспекты. И сегодня, к сожалению, не только партнерства, но и диалога здесь явно недостаточно. Каждая из сторон приводит свои аргументы и не очень внимательно слушает аргументы «социальных партнеров». Государство, являясь третьим участником системы этого партнерства, тоже не рискует взять на себя роль арбитра и пытается пока не предпринимать резких шагов.

Сохранение многих существующих правовых механизмов в сфере регулирования трудовых отношений представляются многим работодателям ни много ни мало «не только препятствием к инновационному развитию экономики», но и рассматривается ими как «сдерживающий фактор для дальнейшего развития рынка труда, появления новых рабочих мест, создания эффективной занятости».

В очередной раз приходится напоминать, что указанные выше факторы зависят не только (и не столько!) от состояния и содержания трудового права, но в первую очередь от менеджмента, современных технологий и даже от наличия на рынке труда квалифицированной рабочей силы, которую, кстати, далеко не всегда готовят работодатели.

В то же время нельзя не согласиться с тем, что ТК по-прежнему ориентирован на крупные предприятия и, безусловно, необходима дальнейшая дифференциация его норм (наряду, естественно, с налоговыми и иными механизмами).

В качестве примеров можно назвать два подхода, характеризующие противоположные позиции сторон социального партнерства.

Работодатели считают, что панацеей от всех бед является возможность заключения срочных трудовых договоров. Неважно, что сегодня законодательство разрешает это делать в 23 случаях, необходимо разрешить это делать всегда и везде. И тогда в стране будут «молочные реки и кисельные берега». Оказывается, не экономика, не менеджмент, а запрет на повсеместное применение срочных трудовых договоров не позволяют нам быть впереди планеты всей!

С другой стороны, абсолютно нелогичной выглядит ситуация с распространением «по умолчанию» положений соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, на работодателей, не участвовавших в их заключении (ст. 48, 133.1 ТК России). Ведь такую ситуацию нельзя представить себе в международном публичном праве – никто не может быть насильно включен в орбиту действия международного договора. Почему же это возможно в трудовом праве?

Однако при любых вариантах совершенствования законодательства следует очень осторожно и взвешенно относиться к фундаментальным *принципам* правового регулирования, которые не могут и не должны изменяться в угоду сиюминутным ситуациям.

В цивилизованном государстве, которым, безусловно, является Россия, нет иного выхода, как развитие социального партнерства. Худой мир лучше доброй ссоры. Любые вопросы должны решаться за столом переговоров, а не на улицах, поэтому ни социальным партнерам, ни государству не удастся уклониться от решения проблем совершенствования трудового законодательства.

## ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ИЗМЕНЕНИЯ МОДЕЛИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

**О. С. Курылёва**, кандидат юридических наук,  
доцент, Белорусский государственный универ-  
ситет, г. Минск

Важнейшей составляющей трудового права как отрасли права является модель прекращения трудового договора. Основу этой модели составляет принцип свободы труда и запрещение всех форм принудительного или обязательного труда, которое сочетается с ограничением права нанимателя на увольнение работников как более слабой стороны трудового отношения. В развитии законодательства Республики Беларусь наблюдается тенденция отказа от данной модели не только в отношении права работника на прекращение трудового договора по его инициативе, но и права нанимателя на прекращение трудового договора по его инициативе. Остановимся на нормах законодательства, лишающих нанимателя права по своей инициативе увольнять работников, поскольку отрицательные правовые последствия реализации этих норм исследованы в меньшей степени по сравнению с нормами, ограничивающими права работников на увольнение при контрактной системе найма.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь, как и в трудовых кодексах многих странах на постсоветском пространстве, ограничение возможности нанимателя по своей инициативе увольнять работников достигается путем закрепления гарантийных норм, в том числе предусматривающих основания увольнения по инициативе нанимателя в виде исчерпывающего перечня, и предоставления нанимателю права (не обязанности) на увольнение. В Республике Беларусь ряд нормативных правовых актов Президента обязывают нанимателя прекращать трудовой договор по его инициативе при наличии оснований, предусмотренных исчерпывающим перечнем. В частности, императивные нормы предусмотрены в под. 1.4 п. 1 Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины». Предусмотрено «безусловное и немедленное» прекращение контрактов с работниками при наличии некоторых основа-

ний увольнения за нарушение трудовой дисциплины, а для руководителей организаций – при сокрытии фактов нарушения трудовой дисциплины подчиненными, непривлечении последних к установленной законодательством ответственности. Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 (далее – Декрет № 5) в под. 3.4, 3.5 п. 3 предусматривает «незамедлительное» отстранение работников от работы при выявлении допущенных ими нарушений трудовой дисциплины, повлекших причинение ущерба организации и расторжение с ними трудовых договоров, если ущерб превышает три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. Согласно под. 4.2 п. 4 Декрета № 5 руководитель организации за «сокрытие (подмену)» основания увольнения работника при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий привлекается к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности. Увольнение за нарушения трудовой дисциплины может применяться к работнику согласно п. 5 Декрета № 5 по требованию уполномоченного органа, организации. К числу дискредитирующих оснований увольнения подп. 6.14 п. 6 Декрета № 5 относит «неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение» должностным лицом требования, предписания, представления уполномоченного органа (должностного лица), в том числе об увольнении работника по виновным основаниям. Приведенные нормы позволяют сделать вывод о том, что в указанных случаях увольнение работника является не правом, а обязанностью нанимателя, за невыполнение которой руководитель организации также подлежит увольнению по виновным, дискредитирующим основаниям. В отличие от модели прекращения трудового договора, закрепленной в ТК Беларуси, в которой ограничение возможности увольнения по инициативе нанимателя является для работника гарантией защиты его права на труд, вышеуказанные нормы способствуют нарушению как прав работника, так и прав нанимателя.

Модель прекращения трудового договора, закрепленная в ТК Беларуси, предусматривает ответственность нанимателя при незаконном увольнении работника, в том числе материальную, поскольку при реализации права с нарушением закона есть все

условия для наступления юридической ответственности. Вышеуказанные нормы актов Президента, предусматривая обязанность нанимателя по увольнению, не освобождают последнего от ответственности в случае признания судом увольнения работника незаконным. По сути, для нанимателя наступает «ответственность без вины», которая препятствует нормальному функционированию трудовых отношений. Наниматель и руководитель организации как орган нанимателя оказываются в сложном положении. С одной стороны, нормы ТК предоставляют ему право на увольнение в связи с виновными действиями работника. С другой – нормы вышеуказанных актов Президента требуют незамедлительных решений, «безусловного и немедленного» прекращения контрактов с работниками. Неисполнение вышеуказанных императивных норм влечет для руководителя организации отрицательную оценку его работы, влияет на его аттестацию, продление либо заключение с ним контракта на новый срок, влечет увольнение по дискредитирующим основаниям, препятствует назначению в будущем на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения, влечет административную ответственность за неисполнение выраженного в установленной законодательством форме требования, предписания либо представления. Можно предположить, что эти отрицательные последствия побуждают руководителя к исполнению вышеуказанных императивных норм, а не к их анализу и сопоставлению с нормами ТК, способствуют формированию руководителя-исполнителя, избегающего ответственности и инициативы. Искажение модели прекращения трудовых отношений, закрепленной в ТК, имеет в целом не только текущие, но и долгосрочные отрицательные последствия в виде правовых препятствий для формирования самостоятельных, творческих, квалифицированных, работников, в том числе руководителей организаций, без которых невозможны инновации в экономике. Полагаем, вышеуказанные нормы, искажающие модель прекращения трудового договора по инициативе нанимателя должны быть отменены, как и ответственность руководителя, который не воспользовался правом нанимателя на увольнение работника.

## ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФСОЮЗОВ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

**К. А. Ласточкина**, Учреждение образования  
Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», г. Минск

Профсоюзы, представляющие интересы работников, являются традиционным субъектом трудового права. Процесс перехода индустриального общества в постиндустриальную стадию развития породил многочисленные трансформации практически во всех сферах жизнедеятельности человека, в том числе в трудовой. Такие трансформации оказали заметное влияние и на трудовые правоотношения, в частности на их субъектов. Так, традиционные профсоюзы, созданные в индустриальную эпоху, в новом – постиндустриальном – обществе все больше теряют свои позиции, чему явным подтверждением на Западе является массовый отток их членов. По этой причине все чаще в научной литературе встречается мнение о том, что профсоюзы, будучи порождением общества индустриального, не имеют будущего в постиндустриальной реальности. С учетом вышеизложенного считаем актуальной задачей переосмыслить роль и место профсоюзов в условиях постиндустриального общества и выяснить, сохранятся ли в них потребность в современных условиях.

Кратко обозначим основные социальные трансформации, ставшие результатом перехода индустриального общества в постиндустриальную стадию развития, которые негативно повлияли на профсоюзную деятельность.

Во-первых, уменьшение доли промышленной занятости за счет увеличения сферы услуг в экономиках развитых стран стало причиной трансформации социальной структуры постиндустриального общества, в котором наблюдается резкое сокращение числа традиционных членов профсоюзов – рабочих. Из наемных работников сферы услуг к членству в профессиональных союзах стремятся в основном работники с относительно низкой квалификацией, в то же время высококвалифицированные работники не нуждаются в защите и представительстве профсоюзов. В возникших новых отраслях экономики труд является, как правило, более индивидуализированным, поэто-

му работники (в особенности, представители нетипичных форм занятости) не стремятся объединяться для коллективного отстаивания своих трудовых и связанных с ними социально-экономических прав и интересов. В результате таких изменений в социальной структуре общества уменьшается количество работников, которые реально нуждаются в профсоюзах [1, с. 62].

*Во-вторых, в сложных экономических условиях профсоюзы в одиночку не могут решить проблемы, возникшие в сфере труда и ухудшающие положение работников. Так, в связи с формированием в рамках глобального экономического пространства международного рынка труда резко повышается конкуренция среди наемных работников. В целях сокращения расходов многие крупнейшие корпорации либо переносят свои производства в развивающиеся государства и страны «третьего мира», где профсоюзы очень слабы, либо используют труд рабочих-мигрантов, не являющихся членами профсоюзных организаций. При этом в развитых странах растет безработица и профсоюзы не могут поспособствовать обеспечению необходимой занятости населения.*

В сложной для предприятия экономической ситуации наниматель объективно не может удовлетворить требования профсоюзов. В некоторых случаях правительства проводят целенаправленную политику на снижение влияния профсоюзов и ограничение их деятельности в целях повышения конкурентоспособности и доходности предприятий.

Помимо этого современные развитые государства, активно проводящие социальную политику, фактически стали выполнять ряд тех функций, которые ранее считались прерогативой профсоюзов.

В результате работники разочаровываются в профсоюзах, которые зачастую не в состоянии исполнять свою роль, и покидают их ряды.

Несмотря на упадок профсоюзного движения в постиндустриальном обществе, отметим основные причины, по которым, на наш взгляд, в профсоюзах все-таки есть и будет сохраняться потребность.

Несмотря на процессы дестандартизации занятости, в действительности вряд ли можно предположить, что в буду-

щем количество представителей нетипичных форм занятости перевесит количество работников традиционного типа. Кроме того, полагаем, что мировая экономика не сможет отказаться от промышленного производства. С учетом этого можно сделать вывод, что определенное количество работников, нуждающихся в объединении в профсоюзы, все равно сохраниться и в постиндустриальном обществе. Правда, при этом скорее всего центр профсоюзного движения будет смещаться из развитых стран в развивающиеся, где еще доминируют производственные отношения индустриального типа.

В условиях преодоления последствий мировых экономического и финансового кризисов, негативно воздействовавших на реальные возможности обеспечения занятости и достойного труда, крайне актуальной остается проблема эффективной защиты прав и представительства интересов работников в сфере трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений. Поскольку традиционно эти задачи были возложены на профсоюзы и сегодня есть потребность в их эффективном разрешении, то у профсоюзов все еще потенциальная возможность вернуть себе прежние позиции.

Для преодоления вышеуказанных тенденций необходимо объединение сил всех социальных партнеров во главе с государством. Как известно, представителем интересов работников в большинстве случаев, в том числе и на уровне МОТ, являются именно профсоюзы. Поэтому и социум, в основной своей массе представленный именно работниками, и государство, стремящееся выражать волю общества, заинтересованы в эффективно действующих в современных реалиях профсоюзах, представляющих интересы работников. Однако стоит отметить, что профсоюзам необходимо развиваться и пересмотреть свои задачи с учетом современных реалий и потребностей работников.

#### **Список использованных источников**

1. Королева, И. С. Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / И. С. Королева. — М.: Юристъ, 2003. — 604 с.



## КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА: К ПРОБЛЕМЕ МЕЖОТРАСЛЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

**М. В. Лушникова**, доктор юридических наук,  
профессор, Ярославский государственный уни-  
верситет имени П. Г. Демидова, г. Ярославль

1. Современный этап развития правового регулирования трудовых отношений, характеризующийся известным усложнением соответствующей правовой регламентации, ставит задачу исследовать оптимизацию межотраслевых связей трудового права. Речь идет об эффективном использовании в трудовом законодательстве понятий, юридических конструкций и средств правового регулирования иных смежных отраслей права, не нарушая целостности и социального назначения отрасли трудового права.

Одной из таких проблем, находящихся на пересечении трудового и гражданского права выступает проблема компенсации морального вреда. Этот институт, несмотря на его гражданско-правовое происхождение, используется смежными отраслями права, в том числе в трудовом праве. Однако характер заимствования этого института предопределяется природой тех отношений, которые подвергаются правовому регулированию. Так, в семейном праве названный институт применяется по правилам, установленным гражданским законодательством, по основаниям, предусмотренным Семейным кодексом Российской Федерации (ст. 30). В Трудовом кодексе Российской Федерации ситуация квалифицируется иначе в силу отсутствия прямой отсылки к гражданскому законодательству. Означает ли это, что речь идет о некоем отраслевом самостоятельном институте возмещения морального вреда в трудовом праве и неприменимости в этой части норм гражданского права в субсидиарном порядке?

2. Для начала проанализируем правовую природу рассматриваемого института. В современной теории российского гражданского права имеются на сей счет неоднозначные подходы. Многие авторы признают компенсацию морального вреда мерой гражданско-правовой ответственности. Другие – отрицают характер юридической ответственности этого института, рассматривая его в качестве способа защиты гражданских прав, а компенсационную выплату в качестве особой выплаты, которая нацелена на минимизацию и заглаживание нематериального вреда.

Законодатель в ТК России (ст. 237 «Возмещение морального вреда работнику») легализовал этот институт как разновидность материальной ответственности работодателя без отсылки к гражданскому законодательству. Между тем применение этого института на практике без обращения к нормам Гражданского кодекса Российской Федерации (ст. 151) вряд ли возможно. Достаточно в качестве иллюстрации обратиться к дефиниции морального вреда, которая отсутствует в трудовом законодательстве, но раскрывается в ГК России как физические и нравственные страдания гражданина.

Иные варианты решения поставленной проблемы выбирают зарубежные законодатели. Так, в Трудовом кодексе Казахстана отсутствует институт компенсации морального вреда в трудовых отношениях. Материальная ответственность сторон трудового договора в качестве основания возмещения имеет только материальный ущерб, а ущерб жизни и здоровью работника возмещается в объемах, предусмотренных гражданским законодательством (ст. 164 ТК Казахстана). В белорусском трудовом законодательстве задействованы два института в качестве способа защиты трудовых прав. В качестве одного предусматривается выплата выходного пособия, причем в фиксированном размере, независимо от степени физических и нравственных страданий работника при расторжении трудового договора с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 48 ТК Республики Беларусь). Институт возмещения морального вреда ограничен закрытым перечнем оснований. Моральный вред возмещается в судебном порядке в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу.

3. На сегодняшний день ТК России не содержит необходимого набора правовых инструментов, позволяющих трудовому законодательству автономно от гражданского обеспечить регулирование отношений по компенсации морального вреда. В связи с этим для решения проблемы пробельности действующего трудового законодательства в части правового механизма реализации права работника на возмещение морального вреда можно предложить два варианта обеспечения определенности правового регулирования.

Первый вариант связан с межотраслевой аналогией закона. Так, в ТК России отсутствуют критерии определения размера компенсации морального вреда, в связи с чем очевидна аналогия с критериями, предусмотренными гражданским законодательством: характер причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий и степень вины причинителя. Однако в трудовых отношениях этих критериев явно недостаточно. Как показывает анализ судебной практики, суды учитывают материальное положение работника, наличие нетрудоспособных иждивенцев, состояние здоровья, предпенсионный возраст и т. д. Остается открытым и вопрос о сроках исковой давности в отношении требований о компенсации морального вреда. Согласно ГК России (ст. 208) к таким требованиям сроки исковой давности не применимы. Допустима ли и в этом случае межотраслевая аналогия закона? Однозначный ответ на эти вопросы можно дать только в случае, когда наш законодатель дополнит рассматриваемую статью ссылкой на гражданское законодательство, как он сделал это в отношении материальной ответственности руководителя организации, который возмещает убытки в соответствии с нормами гражданского законодательства (ст. 277 ТК России). Таким образом, аналогия закона как правовой инструмент далеко не всегда оказывается пригодна для восполнения правовых пробелов.

Второй вариант обеспечения определенности в правовом регулировании института компенсации морального вреда более адекватный, связан с легализацией правовой презумпции причинения морального вреда в трудовых отношениях противоправными деяниями работодателя. В отличие от института юридической ответственности, где неотъемлемым атрибутом выступают штрафные санкции за противоправное виновное нарушение работодателем трудовых прав работника, в названной нами презумпции акценты перенесены на меры защиты прав работника. К нарушителю применяются праввосстановительные санкции, а для их реализации достаточно факта объективно-противоправного деяния. Материальная презумпция морального вреда при нарушении трудовых прав работника направлена на обеспечение интереса более слабой стороны в трудовом правоотношении. В трудовом законодательстве эту презумпцию можно легализовать косвенным способом, используя слова «признается», «предполагается». В действующем ТК России право

работника на компенсацию морального вреда носит универсальный характер. В связи с этим немало вопросов вызывает основание компенсации морального вреда работнику (подлежащие доказыванию обстоятельства), поскольку суд вправе удовлетворять требования работников о компенсации морального вреда, причиненного любым неправомерным действием или бездействием работодателя. Полагаю, что, исходя из правовой природы этого института, моральный вред следует ограничить личностной компонентой трудовых прав. Эта компенсация как способ защиты личных неимущественных прав работника предполагает ограничение случаев (оснований) его применения. Именно такой подход избрал азербайджанский законодатель. В Трудовом кодексе Азербайджанской Республики (ст. 290) определение морального ущерба, нанесенного работнику, связано с оскорблением чести и достоинства, распространением ложной информации или клеветы о работнике и т.д.

Предлагаемую материально-правовую презумпцию причинения морального вреда работнику при нарушении его *личных* (выделено мной. – *Примеч. М. Л.*) трудовых прав должна сопровождать, обеспечивать процессуальная презумпция, которая определяет подлежащие доказыванию обстоятельства и распределение бремени доказывания, отметив, что работник не обязан доказывать факт причинения ему морального вреда.

## ИНФОРМАЦИОННОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

**А. М. Лушников**, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова, г. Ярославль

Проблемы информации в настоящее время находятся в фокусе внимания исследователей. При этом специалисты в области различных гуманитарных наук называют современное общество информационным и вместе с биосферой выделяют инфосферу (информационную сферу) как среду существования человека. Более того, наряду с традиционными экономическими секторами (промышленность, сельское хозяйство и сфера услуг) выделяют и относительно самостоятельный информаци-

онный сектор. Все чаще говорят об информационной, цифровой, мультимедийной и других революциях, «сетевом» праве и «электронном государстве» [1, с. 11–33; 2, с. 33–41; 3; 4].

По определению ЮНЕСКО информация – это универсальная субстанция, пронизывающая все сферы человеческой деятельности, служащая проводником знаний и мнений, инструментом общения, взаимопонимания и сотрудничества, утверждения стереотипов мышления и поведения. Довольно распространены выражения, согласно которым время является скоростью передачи информации, а пространство – пределом ее распространения и «кому принадлежит информация, тому принадлежит мир».

В России с конца 1990-х гг. появились первые учебники и монографические работы по информационному праву [5; 6; 7]. Авторами обосновывалась самостоятельность новой отрасли права – информационное право в системе отраслей российского права. Не вдаваясь в дискуссию, отметим, что эта теория имеет право на существование, но только в ключе межотраслевого комплексного образования. Следует говорить не о комплексной отрасли права, а о комплексной отрасли информационного законодательства.

При этом в предмет отрасли информационного права исследователями включается та часть общественных отношений, которая связана с правовым регулированием оборота информации, создания, формирования, хранения, обработки, распространения, использования информационных ресурсов, созданием и использованием коммуникативных технологий. Это же относится к информации в сфере действия норм трудового права, о чем мы уже неоднократно писали ранее [8, с. 239–241; 9, с. 156–183; 10, с. 19–24; 11, с. 847–878]. В целом ученые-трудовики обратились к исследованию данной проблемы [12; 13], однако, на наш взгляд, недостаточно активно и в целом фрагментарно.

Факт неоднородности предмета информационного права вынуждены признать и его приверженцы, отмечая, что информация в определенных формах входит элементом в любые правоотношения (государственные, административные, гражданские, трудовые и т. д.). Это позволяет нам говорить об организационном обособлении информационного трудового права (по сути, законодательства). В таком же контексте уже высказывалось

предположение об обособлении гражданского информационного права [14].

Отметим, что некоторые правоотношения уже сейчас реализуются при существенной автоматизации обмена информацией. Это касается электронной торговли, оплаты ряда услуг, денежных переводов, банковских операций и т. д. Для трудового права важное значение имел Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 1-ФЗ «Об электронной цифровой подписи» [15], который позволил формализовать в том числе заключение бездокументарных (электронных) трудовых договоров с дистанционными работниками (ст. 312.2 ТК России).

Это также может способствовать переводу определенной составляющей работодательской власти в своеобразную «виртуальную плоскость». Речь идет о выдаче заданий, контроле за исполнением, получении результатов труда и т. д. Мы уже не говорим о том, как информатизация меняет сам характер организации и использования наемного труда, в том числе дистанционного.

Это дает нам основание предположить о том, что в структуре общей части трудового права формируется новый институт, который условно можно назвать «Информационное трудовое право». Он может состоять из двух субинститутов:

- 1) право на трудовую информацию;
- 2) защита трудовой информации.

В настоящее время этот институт только формируется, но его контуры уже обозначились. «Первой ласточкой» стало включение в ТК России главы 14 «Защита персональных данных работника». Федеральный закон 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [16] разделил информацию на общедоступную и информацию ограниченного доступа, к которой относятся и персональные данные (ст. 5). Большую определенность внес Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» [17].

Очевидно, что структурное размещение главы 14, как и ее название, нельзя признать удачным. Помещение в раздел III «Трудовой договор» неоправданно сужает ее содержание, а защита персональных данных должна касаться не только работников, но и претендентов на занятие вакансий, так и не став-

ших работниками, а равно персональных данных бывших работников. Естественно, защите подлежит также информация о работодателе. С этим связана специфика трудовправовой информации, которая имеет привязку не к любым субъектам, а только к субъектам трудового права. Прежде всего, это работники и работодатели, а также их представители.

На наш взгляд, право на трудовправовую информацию включает в себя ряд правомочий, основными из которых являются: а) правомочие на получение информации (перечень и объем которой определяется для каждого конкретного случая); б) правомочие на доступ к информации (уже имеющейся у ее субъекта-носителя или оператора (держателя)); в) правомочие на иную обработку информации (хранение, комбинирование, передача, распространение или любое другое использование). Очевидно, что работник наделен преимущественно правомочиями на получение и доступ к информации, а работодатель – всеми из вышеперечисленных, но в пределах, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

В качестве отдельного выделяется правомочие на защиту трудовправовой информации, в том числе персональных данных работников (а равно претендентов на вакансии и бывших работников). Последнее может реализовываться в рамках относительного автономного охранительного правоотношения.

В ТК России информационными правами и обязанностями наделены как субъекты трудовых, так и субъекты производных, связанных с трудовыми правоотношений. К ним относятся:

- 1) право работника на получение от работодателя полной и достоверной информации об условиях труда, охране труда (ст. 21, 212, 219 ТК), которому корреспондирует соответствующая обязанность работодателя, в том числе обязанность информировать об условиях труда, закрепленных в локальных нормативных актах (ст. 22, 68 ТК);
- 2) право работодателя на получение от работника документов (и соответственно сведений, содержащихся в них), предусмотренных ТК России, иными федеральными законами, указами Президента России и постановлениями Правительства России (ст. 65 ТК), а равно обязанность работодателя обеспечить защиту информации конфиденциального характера;
- 3) право работодателя требовать от работников обеспечения сохранности информации конфиденциального характера о работодателе (государственная, коммерческая, служебная (вра-

чебная, прокурорская и другая профессиональная) и иная (банковская, таможенная, налоговая и др.) тайны). Персональные данные относятся к служебной (профессиональной) тайне;

- 4) информационные права и обязанности представителей работников и работодателей в сфере социального партнерства (ст. 22, 37 ТК);
- 5) информационные права и обязанности органов государственного и профсоюзного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства (ст. 356, 370 ТК);
- 6) информационные права органов по рассмотрению трудовых споров: КТС (ст. 387 ТК) и примирительно-посреднических органов (ст. 404 ТК и др.).

Очевидно, что в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут быть определены иные случаи и виды информации, которые работодатель обязан предоставить работникам или их представителям. Однако в отношении персональных данных работников или информации о представительных органах работников такое расширительное толкование недопустимо в соответствии с требованиями ст. 8 и 9 ТК России. Информационные отношения с участием публичных субъектов трудового права (федеральной инспекции труда, государственных органов контроля и надзора, судебных органов и т.д.) регулируются в централизованном порядке федеральными законами и подзаконными актами. К тому же объектом этих отношений будет, как правило, информация либо о работниках (их представителях), либо о работодателях (их представителях).

Основываясь на общеправовых классификациях информации, в трудовом праве также можно выделить следующие виды трудовопривой информации:

- по степени организованности (документированная и иная информация). По общему правилу объектом информационных трудовых отношений является документированная информация;
- по степени доступа (общедоступная (открытая) информация и информация с ограниченным доступом).

Открытая трудовопривой информация в зависимости от характера доступа может подразделяться в свою очередь на информацию, которую субъекты трудового права обязаны:



- а) довести до сведения другой стороны (например, при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с содержанием локальных нормативных актов, непосредственно связанных с их трудовой деятельностью, коллективным договором (ч. 3 ст. 68)),
- б) предоставить по запросу (в частности, работодатель обязан в недельный срок после получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему профсоюзной орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370));
- в) сообщить информацию для всеобщего сведения (например, органы федеральной инспекции труда информируют общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов (ст. 356)).

В трудовом праве информацию с ограниченным доступом можно классифицировать по видам. Во-первых, это информация о работодателе (государственная, коммерческая, служебная (профессиональная) и иные тайны), во-вторых, – информация о работнике (персональные данные). Как нам представляется, информация о представителях работников и работодателей, социально-партнерских органах и органах публичного надзора по общему правилу находиться в открытом доступе. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности (ст. 37 ТК России). Защите подлежат и персональные данные работника, которые также относятся к категории конфиденциальной информации.

Таким образом, трудовая информация – это сведения о работнике и работодателе, их представителях, социально-партнерских органах, которые предоставляются в случаях и порядке, предусмотренном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями. Они необходимы для реализации индивидуальных и коллективных трудовых прав и подлежат правовой защите от разглашения, если информация носит конфиденциальный характер (охраняемая законом тайна, персональные данные работника).

Информационные правоотношения как элементарные правовые связи (отношения) включаются в структуру единого, сложного трудового правоотношения и непосредственно связанных с ним правоотношений (производных).

### Список использованных источников

1. Галгано, Ф. Объявленная революция / Ф. Галгано // Известия вузов. Правоведение. – 2013. – № 3. – С. 11–33.
2. Ловцов, Д. А. Теория информационного права: базисные аспекты / Д. А. Ловцов // Государство и право. – 2011. – № 11. – С. 33–41.
3. Савельев, Д.А. Информационное право и электронное государство / Д. А. Савельев. – СПб.: НИУ ИТМО, 2012. – 71 с.
4. Уэбстер, Ф. Теории информационного общества / Ф. Уэбстер. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 400 с.
5. Городов, О. А. Информационное право / О.А. Городов. – М.: Проспект, 2014. – 270 с.
6. Ловцов, Д. А. Информационное право / Д. А. Ловцов. – М.: РАП, 2012. – 228 с.
7. Информационное право: Актуальные проблемы теории и практики / под ред. И. Л. Бачило. – М.: Юрайт, 2009. – 501 с.
8. Лушников, А. М. Информация в трудовом праве // Правовое обеспечение инновационного развития экономики Республики Беларусь: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 21–22 окт. 2010 г., г. Минск / редкол. И. Н. Колядко (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Позитив-Центр, 2010. – С. 239–241.
9. Лушников, А. М. Информация в трудовом праве: опыт комплексного исследования / А. М. Лушников // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 7. – С. 156–183.
10. Лушников, А. М. Информация и персональные данные в сфере трудовых отношений / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Кадриковик. – 2013. – № 6. – С. 19–24.
11. Лушников, А. М. Курс трудового права: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т. 1. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
12. Бондаренко, Э. Н. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях / Э. Н. Бондаренко, Д. В. Иванов. – СПб.: Юридический центр–Пресс, 2012. – 152 с.
13. Станскова, У. М. Трудоправовые средства обеспечения конфиденциальности информации ограниченного доступа: дис...канд. юрид. Наук / У. М. Станскова. – Екатеринбург: УрГЮА, 2014.
14. Толстой, В. С. Гражданское информационное право / В. С. Толстой. – М.: Академия, 2009. – 294 с.
15. СЗ РФ. – 2002. – № 2. – Ст. 127.
16. СЗ РФ. – 2006. – № 31 (ч. 1). – Ст. 3448 (с изм. и доп.).
17. СЗ РФ. – 2006. – № 31 (ч. 1). – Ст. 3451 (с изм. и доп.).

## ОБЖАЛОВАНИЕ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

О. Н. Людвигевич, Учреждение образования  
«Барановичский государственный университет»,  
г. Барановичи

Обжалование дисциплинарных взысканий регулируется ст. 202 ТК Республики Беларусь. В соответствии с ч. 1 названной статьи «дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим Кодексом» [1].

В связи с этим отметим, что меры дисциплинарной ответственности включают в себя меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия (ст. 198 ТК Беларуси) [1]. Однако если порядок обжалования первых определен, то обжалование вторых остается за рамками правового регулирования. Вместе с тем судебной практике известны случаи обжалования иных мер дисциплинарного воздействия. Рассмотрение таких дел, как правило, вызывает у судов определенные сложности [2, с. 30]. Таким образом, помимо необходимости детального регулирования порядка применения и видов иных мер дисциплинарного воздействия, требуется установить в ТК Беларуси процедуру их обжалования. Эта проблема может быть решена путем изложения названия и содержания ч. 1 ст. 202 ТК Беларуси в новой редакции:

*«Статья 202. Порядок обжалования мер дисциплинарной ответственности*

*Меры дисциплинарной ответственности могут быть обжалованы в порядке, установленном настоящим Кодексом».*

ТК Беларуси называет два органа, рассматривающих трудовые споры, – это комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) и суд (ст. 233). Статьей 251 ТК предусматривается, что для урегулирования индивидуальных трудовых споров наниматели по согласованию с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража [1].

В соответствии со ст. 236 ТК Беларуси КТС, если она создана, является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда законодательством предусмотрен иной порядок рассмотрения. При этом в анализируемой статье, приводящей открытый перечень споров, которые рассматриваются КТС, споры о снятии дисципли-

нарного взыскания не называются [1]. Вместе с тем в соответствии с п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 споры о применении дисциплинарных взысканий относятся к компетенции КТС [3]. В связи с изложенным, считаем целесообразным дополнить ч. 2 ст. 236 ТК Беларуси п. 9 о «применении мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения)».

Взыскание в виде увольнения обжалуется непосредственно в суд (ст. 241 ТК Беларуси). Судебная статистика свидетельствует, что граждане достаточно активно реализуют право на судебную защиту. За последние три года увеличилось как количество рассматриваемых судами трудовых споров, так и количество случаев удовлетворения исковых требований. При этом причинами отмены возложенных мер являются отсутствие основания дисциплинарной ответственности либо нарушение порядка применения ее мер. Основаниями для отмены мер ответственности является и их несоответствие степени вины работника, тяжести дисциплинарного проступка иным заслуживающим внимания обстоятельствам. При этом суд не вправе применить более мягкое дисциплинарное взыскание, поскольку исключительным правом их применения обладает только наниматель. Однако в соответствии с ч. 3 ст. 202 ТК Беларуси после отмены дисциплинарного взыскания наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные ст. 200 ТК, в которые не включается период рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров [1].

Анализ судебной практики показывает, что при применении ч. 3 ст. 202 ТК Беларуси возникают некоторые трудности, связанные с неточной отсылкой к ч. 2 указанной статьи [1]. Содержание ч. 3 действительно может привести к ошибочному выводу о возможности применения более мягкого дисциплинарного взыскания после каждого случая отмены дисциплинарного взыскания судом.

Представляется, что разрешению указанной коллизии содействовало бы изложение ч. 3 ст. 202 ТК Беларуси в новой редакции, а именно: «После отмены дисциплинарного взыскания, если в обоснование отмены положены обстоятельства, предусмотренные частью второй настоящей статьи, наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное

взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой статьи 200 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров».

Таким образом, порядок обжалования мер дисциплинарной ответственности нуждается в некоторой корректировке, в частности: целесообразно закрепить порядок обжалования иных мер воздействия; указать среди споров, подведомственных КТС, споры о применении мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения); уточнить редакцию ч. 3 ст. 202 ТК Беларуси.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Респ. Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. О практике рассмотрения судами споров о дисциплинарной ответственности работников (по материалам обзора) // Судовы веснік. – 2012. – № 3. – С. 18–30.
3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верх. Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

## **СУЩНОСТНЫЕ ПРИЗНАКИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**И. Ч. Мелешко**, Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», г. Гродно

В развитии источников современного белорусского права наблюдается тенденция увеличения массива нормативных правовых актов локального характера. Согласно Закону Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (далее – Закон об НПА) локальным нормативным правовым актом является такой нормативный правовой акт, дей-

стве которого, во-первых, ограничено нормотворческой органом (его территориальными органами), подчиненными ему организациями (т. е. организациями, входящими в его состав), во-вторых, распространяется исключительно на работников нормотворческого органа (его территориальных органов), организаций, которые ему подчинены (входят в него состав, систему), и, в-третьих, локальный нормативный правовой акт предусматривает создание и (или) определяет порядок деятельности структурных подразделений, комиссий и других формирований нормотворческого органа (его территориальных органов), организаций, которые подчинены ему (входят в его состав, систему) [1].

В современной научной и учебной литературе термином «локальные нормативные правовые акты» охватываются самые разные по юридической природе и содержанию источники права. Локальными нормативными правовыми актами часто называют, во-первых, нормативные правовые акты местных органов самоуправления и управления, во-вторых, учредительные уставы государственных и негосударственных органов и организаций, в-третьих, коллективные соглашения, заключаемые между администрацией предприятия, организации, учреждения и трудовым коллективом.

Как справедливо отмечает Н. В. Сильченко, понимание ЛНПА в белорусском законодательстве несколько отличается от западноевропейских стран, где данный термин используется применительно к нормативным правовым актам (НПА) местных органов управления и самоуправления [2, с. 52]. В то же время в России после принятия нового законодательства о хозяйственных обществах начался процесс вытеснения термина «локальные нормативные правовые акты» термином «внутренние документы».

По мнению С. Овсейко, существуют два обязательных признака, которыми характеризуется понятие «локальный нормативный правовой акт».

1. Локальный нормативный правовой акт – разновидность нормативных правовых актов, т. е. он должен отвечать следующим критериям последних: а) официальный документ установленной формы; б) принят (издан) в пределах компетенции уполномоченного государственного органа (должностного лица) с соблюдением установленной законодательством Республики

Беларусь процедуры; в) содержит общеобязательные правила поведения; г) данные правила поведения рассчитаны на неопределенный круг лиц; д) данные правила поведения рассчитаны на неоднократное применение.

2. Имеет ограниченное действие, как правило, в рамках одной организации, его принявшей [3].

Согласно ст. 1 ТК локальные нормативные правовые акты – коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя. Несколько иное определение нормативного правового акта закреплено в ст. 1 Закона об НПА: локальный нормативный правовой акт – нормативный правовой акт, действие которого ограничено рамками одной или нескольких организаций. Сравнивая две вышеуказанные легальные дефиниции, К. Л. Томашевский справедливо делает вывод, что определение локального нормативного правового акта в ст. 1 ТК является более узким по сфере регулируемых этими локальными актами отношений [4, с. 292].

Таким образом, локальные нормы образуют систему, обычно необходимую и достаточную для регулирования сложившихся социально-трудовых отношений в организации. На сегодняшний момент закон не содержит исчерпывающий перечень локальных нормативных правовых актов, а следовательно, не ограничивает рамки принятия и иных не предусмотренных законодательством локальных актов. Необходимо также отметить отсутствие детального урегулирования как общих вопросов локального нормотворчества, так и специальных процедур, используемых для принятия, изменения и отмены отдельных видов локальных актов. В связи с вышеизложенным, хотелось бы отметить целесообразность установления и закрепления четкого перечня локальных нормативных правовых актов, которые могут действовать в рамках органа и организаций, с последующим закреплением в ТК Республики Беларусь.

### **Список использованных источников**

1. О нормативных правовых актах Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 10 января 2000 г., № 361-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 2 июля 2009 г. // Консультант-Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

2. Сільчанка, М. У. Тэорыя крыніц беларускага права: манагр. / М.У. Сільчанка. – Гродна: ГрДУ, 2012. – 253 с.
3. Овсейко, С. Локальные нормативные правовые акты [Электронный ресурс] / С. Овсейко. – 2013. – Режим доступа: <http://pravovedenie.by/lokalnye-normativnye-pravovye-akty>. – Дата доступа: 03.08.2015.
4. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курылева. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.

## **ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА И ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ**

**Е. В. Мотина**, кандидат юридических наук, доцент, Белорусский государственный университет, г. Минск

Согласно парадигме трудового права, изменения форм организации коллективного труда в информационную эпоху оказывают существенное влияние на основные понятия отрасли. Такие изменения, в частности, затронули разработанное еще Л. С. Талем понятие «хозяйская власть» нанимателя и основные признаки трудового правоотношения. Последнее традиционно включает в себя организационную, дисциплинарную и личностную составляющие. Одним из примеров трансформации указанных понятий является дистанционная, или удаленная, работа, возникновение которой обусловлено стремительным развитием IT-технологий [1]. При такой форме трудовой деятельности модифицируются следующие признаки: организация рабочего места может быть возложена как на нанимателя, так и на работника (за исключением использования специализированного программного обеспечения и других IT-решений); существенно снижается степень планирования и контроля нанимателя за ходом выполнения работы; изменяются возможности нанимателя по привлечению работника к дисциплинарной ответственности и ряд других особенностей. Отметим, что 79 % руководителей не контролируют работу дистанционных сотрудников, даже тогда, когда есть такая техническая возможность [2].



Признавая, что дистанционная работа может выполняться как на основе гражданско-правовых, так и трудовых договоров, отметим следующее. На наш взгляд, вести речь о регулировании дистанционной работы средствами трудового права можно лишь в случае, когда длящаяся правовая связь опосредует отношения конкретного нанимателя и дистанционного работника, которые не прекращаются в момент окончания выполнения определенной работы. Такие дистанционные работники интегрированы в рабочие процессы нанимателя; осуществляют постоянное взаимодействие с коллегами, клиентами, контрагентами нанимателя; вовлечены в документооборот нанимателя и обмен информацией; участвуют в совещаниях и рабочих встречах посредством телекоммуникационных технологий [2]. Данные признаки фактически позволяют применять устоявшуюся в науке парадигму трудового правоотношения. Так, при дистанционной работе на указанных условиях прослеживаются следующие основные характеристики трудового правоотношения: длящийся, сложный, возмездный, фидуциарный характер; основным объектом по-прежнему выступает сам процесс труда, а не его овеществленный результат; интеграция работника в трудовой коллектив на основе специальных ИТ-технологий. Розовая форма взаимодействия – так называемый фриланс тяготеет к гражданско-правовым договорам и, следовательно, должна регулироваться гражданским правом.

В отличие от Трудового кодекса Российской Федерации, где в ст. 312<sup>1</sup> дано определение дистанционной работы, белорусский законодатель избрал менее радикальный способ правового регулирования дистанционного труда. В Трудовой кодекс Республики Беларусь в 2014 г. было расширено понятие работников-надомников. Под работой на дому в настоящее время понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя (ст. 304 ТК). Понятие надомной работы стало наиболее приближено к пониманию дистанционного труда, что призвано решить проблему недостаточности правового регулирования дистанционного труда. Характерно, что в Рекомендации МОТ № 184 «О надомном труде» 1996 г. уточнено понятие «на дому», которое означает, что лицо выполняет работу по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя.

К числу условий, которые могут способствовать выбору дистанционного труда, специалисты относят не только высокий экономический эффект (к 2020 г. 20 % рабочих мест в России будут виртуальными, что сэкономит работодателям более 1 трлн руб.[3]), но и легализацию дистанционной работы в ТК России [2]. По нашему мнению, и способы организации дистанционной работы, и условия ее выполнения служат объективными основаниями дифференциации правового регулирования труда дистанционных работников. Законодательные шаги, принятые в Беларуси, являются необходимыми, но недостаточными для развития этой формы работы и закрепления правового статуса дистанционных работников. Представляется, что требуется комплексное правовое регулирование рассматриваемой сферы ввиду взрывного характера распространения данных отношений в сфере наемного труда. Такую функцию может выполнить отдельная глава в ТК Беларуси, предусматривающая особенности трудового договора, приема на работу, рабочего времени, оплаты труда, дисциплины труда, защиты информации нанимателя и личных данных работника и т. д.

Таким образом, в трудовом правоотношении при дистанционной работе видоизменяются организационная и дисциплинарная составляющие. Другие ключевые характеристики трудового отношения сохраняются и позволяют моделировать соответствующее правовое регулирование на основании единства и дифференциации трудового права.

### **Список использованных источников**

1. Рыжиков, С. Интернет-технологии меняют рабочее пространство [Электронный ресурс] / С. Рыжиков. – Режим доступа: <http://www.slideshare.net/bitrixcms1/ss-49497327>. – Дата доступа: 18.06.2015.
2. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.slideshare.net/bitrixcms1/02-json-1-49498152?next\\_slideshow=1](http://www.slideshare.net/bitrixcms1/02-json-1-49498152?next_slideshow=1). – Дата доступа: 19.06.2015.
3. Юзбекова, И. Пятая часть россиян будет работать удаленно к 2020 году [Электронный ресурс] / И. Юзбекова. – Режим доступа: [http://top.rbc.ru/technology\\_and\\_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfc99](http://top.rbc.ru/technology_and_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfc99). – Дата доступа: 17.06.2015

## О КОНЦЕПЦИИ ПРОЕКТА ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**А. К. Надирова**, кандидат юридических наук,  
доцент, Казахский гуманитарно-юридический  
университет, г. Астана

Пожалуй, одной из самой важной тем в любом правовом, социальном государстве – тема труда, а именно: трудоустройство, занятость, соблюдение трудовых прав и свобод, ответственность, запрещение дискриминации в сфере труда и занятий.

С момента провозглашения Казахстана независимым суверенным государством процесс осмысления и переосмысления вышеуказанных тем идет непрерывно.

Причем в настоящее время в него вовлечены все: государство в лице уполномоченных органов как регулятор общественных отношений, народ в лице молодежи (школьники, студенты, выпускники вузов и ССУЗов), работающие (сюда включены самозанятое население; работающие по гражданско-правовым договорам; те, кто вообще не оформляет отношения), пенсионеры.

Время, когда государство максимально обеспечивало рабочими местами, кануло в лету. Нет уже распределения и направления выпускников после окончания учебного заведения, за некоторым исключением. Наши дети об этом будут только читать в истории Республики Казахстан.

В Республике Казахстан до 2000 г. действовал КЗоТ КазССР 1972 г., далее – Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. «О труде в Республике Казахстан», в мае 2007 г. вступил в силу Трудовой кодекс Республики Казахстан, который действует и в настоящее время.

Прошло восемь лет. На дворе 2015 г. В мае 2015 г. Главой государства принято решение – разработать новый ТК Республики Казахстан, а до этого подготовить Концепцию проекта ТК. Время не терпит отлагательств.

Концепция проекта ТК подготовлена во исполнение поручения Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева в рамках воплощения в жизнь 100 шагов по реализации пяти институциональных реформ (шаг 83) [1].

«Новый трудовой кодекс предусматривает либерализацию трудовых отношений, при котором большая роль отводится коллективно-договорным отношениям. Насколько профсоюзы на отраслевом уровне и на уровне предприятий будут поднимать вопрос с учетом тех полномочий, которые мы предусмотрели в законе о профсоюзах, настолько будет развито социальное партнерство в Казахстане», – пояснила министр.

Проект закона о занятости, как отметила глава ведомства, предусматривает не только социальную защиту, но и возможность получения от государства поддержки в виде обучения и переобучения, повышения квалификации, трудоустройства в случае потери работы. «И четвертое. Совместно с вами рассмотрим еще вопрос размера пособий, предоставляемых из государственного фонда социального страхования. Эти три документа будут основными для нашей совместной работы. Нашим трем республиканским федерациям профсоюзов основная концепция представлена. Сейчас ожидаем от них предложений», – заключила Дүйсенова [2].

Можно, конечно, критиковать и задавать вопрос: а нужен ли новый ТК Казахстана? Может необходимо лишь внести дополнения и изменения в ТК Казахстана 2007 г.? Кто-то возразит, кто-то махнет рукой, кто-то скажет: «Опять бюджетные средства тратят».

Ответ в разделе 10 «Предполагаемые финансовые затраты, связанные с реализацией законопроекта Концепции» на последний вопрос нас успокоил, так как реализация проекта Кодекса не повлечет затрат республиканского бюджета.

Время нам диктует меняться, приспосабливаться, быть мобильными, бысто реагировать на внешние изменения, в том числе сфере регулирования трудовых отношений.

В литературе отмечается, что законодательная деятельность всегда находится под воздействием определенных объективных и субъективных факторов. Объективные основы и субъективные факторы приводят в действие законодательный процесс, влияют на содержание законов. Хотя законодательная деятельность Парламента Республики Казахстан является результатом сознательной деятельности депутатов, ей способствует множество факторов. Эти факторы могут зависеть от сознания и воли законодателя, а также могут существовать независимо от них.

Объективные факторы, влияющие на законодательную деятельность, – это те условия, которые не зависят от сознания и воли человека, при этом являются определяющими, основными условиями (природно-географические, общественно-исторические, социальные условия, экономические основы и т.д.), лежащими в основе данной деятельности.

Объективные факторы по сравнению с субъективными являются исходными, определяющими. Таким образом, сама история требует от Парламента принимать законы учитывая особенности психологии народа, традиционный уклад, природно-географические, социальные, экономические условия государства [3].

Ознакомившись с текстом Концепции проекта ТК Казахстана, мы согласимся с доводами о совершенствовании законодательства. В ней, в частности, указывается на то, что в рамках разработки нового ТК предлагается облегчить бремя чрезмерной регламентации с целью создания механизмов, способных регламентировать коллективно-договорное регулирование и заменить избыточно экспансивные законодательные нормы, налагающие на частные предприятия не свойственные им обязанности.

Предполагается, что Концептуальная модель нового ТК будет строиться на оптимальном сочетании государственного и договорного регулирования трудовых отношений, основанное на переходе:

- 1) от жесткой и чрезмерной регламентации к минимизации государственного регулирования прав и обязанностей сторон трудовых отношений с одновременным усилением контроля за исполнением требований трудового законодательства;
- 2) к локальному и индивидуальному регулированию трудовых отношений на основе принципов саморегулирования между работодателем и работниками;
- 3) к оптимальному равновесию между социальной защитой, справедливостью, с одной стороны, и экономической эффективностью – с другой.

Указанная модель соответствует трудовым стандартам ОЭСР (Руководящие принципы, касающиеся международных инвестиций и многонациональных предприятий, одобренные резолюцией Совета ОЭСР 21 июня 1976 г.) [4].

Казалось бы, все грамотно расписано, но когда вчитываешься уже в содержание проекта Трудового кодекса Казахстана, то приходишь к выводу, что в нем отражено очень многое прописанное в Концепции.

Так, в Концепции сказано: «...первостепенной задачей при разработке нового Трудового кодекса Республики Казахстан является упорядочение и приведение в соответствие другим отраслям права **понятийного аппарата...**».

На самом деле в ст. 1 «Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе» главы 1 «Основные положения» Раздела 1. «Общие положения» Общей части проекта ТК Казахстана не внесено никаких реальных грамотных коррективов, т. е. понятийный аппарат нового ТК Казахстана остался без изменений.

О важности понятийного аппарата вообще и в сфере трудового права и трудового законодательства в частности, мы уже высказывали наше мнение. Ранее мы отмечали, что уже с первых статей действующего ТК Казахстана у нас возникает вопрос: почему так безграмотно приводятся многие дефиниции, в частности, в ст. 1 «Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе»: «Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами».

В теории трудового права трудовые отношения – это конкретные общественные отношения между работником и работодателем, **возникающие на основании трудового договора** и фактического допуска к работе» [5].

Хотя в ст. 20 «Основания возникновения трудовых отношений» проекта ТК Казахстана сказано:

«1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем **на основании трудового договора**, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан».

Далее в п. 3 ст. 32 «Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора» предусмотрено: «В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. **В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня,**

когда работник приступил к работе.». Считаем, что эту норму необходимо включить в ст. 20 проекта ТК Казахстана.

В концепции указано на переход от жесткой и чрезмерной регламентации к минимизации **государственного регулирования** прав и обязанностей сторон трудовых отношений с одновременным усилением контроля за исполнением требований трудового законодательства.

В статье 3 «Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан» проекта ТК РК отмечается, что: «Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда».

По нашему глубокому убеждению, после слов «установление» необходимо добавить слово «государственных». Этот оборот очень важен. Иначе норма может быть понята работодателем некорректно и будут предоставлены лишь минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда.

Предлагаем изложить ее в следующей редакции: «Целью трудового законодательства Республики Казахстан является ... установление минимальных **государственных** гарантий прав и свобод в сфере труда».

Далее мы обратили внимание на п 1 ст. 8 «Сфера действия настоящего Кодекса» проекта ТК Казахстана:

«1. Настоящий Кодекс регулирует отношения:

- 1) трудовые;
- 2) непосредственно связанные с трудовыми;
- 3) социального партнерства;
- 4) по безопасности и охране труда.».

Следует отметить, что согласно теории трудового права в отношения, непосредственно связанные с трудовыми, входят также отношения социального партнерства и по безопасности и охране труда, поэтому нет необходимости выделять их в подп. 3) и 4). Разработчикам проекта ТК Казахстана следовало бы знать эту базовую информацию.

Полагаем, что задания Президента Республики Казахстан, в частности, разработку нового ТК, необходимо выполнять не для галочки, а профессионально, ответственно. Некорректнос-

ти, которые мы выявили в проекте ТК РК, недопустимы. Данный нормативный правовой акт призван регулировать очень важные общественные отношения, однако цель Трудового кодекса четко не сформулирована.

С принятием нового ТК Казахстана будет еще много разногласий между работниками и работодателями, между государством, работодателями и работниками. Только практическое применение норм нового ТК Казахстана покажет их адекватность.

### **Список использованных источников**

1. План нации – 100 шагов по реализации пяти институциональных реформ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.gazeta.kz/news/plan-nacii—100-shagov-po-realizacii-pyati-institucionalnykh-reform-newsID416926.html>. – Дата доступа: 18.08.2015.
2. Новости Казахстана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://newskaz.ru/society/20150610/8593443.html#ixzz3j9Ws9BRT>. – Дата доступа: 18.08.2015.
3. Жарболова, А. Ж. Вопросы соотношения объективных основ и субъективных факторов при осуществлении законодательной деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/7\\_NITSB\\_2014/Pravo/8\\_160239.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_NITSB_2014/Pravo/8_160239.doc.htm). – Дата доступа: 18.08.2015.
4. В Казахстане разработана Концепция нового Трудового кодекса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://namig.kz/news/v-kazahstane-razrabotana-konceptsiya-novogo-trudovogo-kodeksa>. – Дата доступа: 18.08.2015.
5. Надирова, А. К. К вопросу об основных понятиях, используемых в Трудовом кодексе Республике Казахстан / А. К. Надирова // Правовые реформы в Казахстане. – 2013. – № 1. – С. 56–59.

## **ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

**Н. В. Новикова**, кандидат юридических наук,  
Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь

В настоящее время в Российской Федерации происходят изменения в экономической и социальной структуре общества, которые направлены на создание инновационной экономики.



В условиях форсирования принятия и реализации различного рода государственных целевых программ во многих сферах общественной жизни (образование, промышленность, сельское хозяйство и др.) требуется новый приток высокопрофессиональных и мотивированных к постоянному саморазвитию кадров. Возникает вопрос о том, способна ли существующая система образования подготовить такие кадры или в решении данной задачи требуется участие работодателей, а также обеспечивает ли развитие данных процессов трудовое право России? Как показывает практика и анализ принятых за последние несколько лет со стороны Правительства Российской Федерации программных документов, работодатели становятся самостоятельным субъектом кадровой политики государства, в том числе по подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников. Например, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы предусмотрена такая мера, как развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций [1].

Анализ действующих в настоящее время нормативных правовых актов в сфере труда и образования в их системной взаимосвязи (раздел IX Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании [2]) позволяет сделать вывод о том, что сегодня складываются две модели внутриорганизационного обучения:

- 1) проведение по договорам с образовательными организациями практики обучающихся с целью формирования для работодателя кадрового резерва, подбора будущих работников;
- 2) создание в организации специализированного структурного подразделения (учебного центра, отдела подготовки кадров и т. д.).

При реализации первой модели работодатели должны руководствоваться приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 г. № 291 и от 25 марта 2003 г. № 1154 [3; 4]. Однако действующее трудовое законодательство не в полной мере согласуется с законодательством в сфере образования в части определения правового статуса принимающей на практику организации-работодателя, на-

ставника и обучающегося. В частности, нет однозначного ответа на вопрос, являются ли в данной правовой конструкции участники процесса практики субъектами трудового права, каким образом оформляются их права и обязанности, несут ли они дисциплинарную и материальную ответственность друг перед другом. Думается, что данные вопросы должны быть решены наукой трудового права в ближайшей перспективе.

Вторая модель стала возможна в связи с принятием Федерального закона об образовании. Теперь любое юридическое лицо может вести обучение при наличии у него лицензии и создании в своей структуре специализированного образовательного подразделения (п. 6 ст. 31). В соответствии с п. 5 ст. 31 указанного Закона юридические лица вправе осуществлять образовательную деятельность по программам профессионального обучения и дополнительным образовательным программам, иными словами, автономно осуществлять обучение работников необходимого для своих целей качества. Виды профессионального обучения и виды дополнительных образовательных программ теперь также классифицированы Федеральным законом об образовании (ст. 73, 76)

В этой модели подготовки кадров в штатном расписании организации должны быть введены должности педагогических работников, а будущие работники зачисляться на обучение в качестве обучающихся (следуя действующей терминологии ТК России – учеников). Важнейшей гарантией труда педагогических работников, осуществляющих процесс обучения внутри организаций, и правового положения обучающихся будет являться положение п. 2 ст. 21 Федерального закона об образовании о том, что на них распространяются права, социальные гарантии, обязанности и ответственность как на работников и обучающихся образовательных организаций. Однако и при реализации данной модели возникают предложения по сближению законодательства об образовании и ТК России. Например, Федеральный закон об образовании содержит понятие «договор об образовании» и требования к нему, а ТК России – понятие «ученический договор» и его условия. Это договоры, которые находятся в родовидовой связи между собой, или это два разных договора? Думается, что договор об образовании – это родовое понятие, а название «ученический договор» должно быть заменено на «договор об обучении». Видами договоров об

обучении должны стать договоры об обучении по конкретным образовательным программам.

Еще одним важным направлением совершенствования трудового законодательства в части внутриорганизационного обучения работников является обеспечение баланса интересов работника и работодателя при реализации ими предусмотренных законом объективных прав на образование, прав на определение необходимости обучения. Сегодня работник может реализовать свои права на образование «только при наличии в правовом механизме регулирования трудовых отношений локального и (или) индивидуально-договорного уровней» [5, с. 80]. Если согласиться с такой конструкцией, то необходимо пересматривать систему гарантий для работников, совмещающих работу и обучение.

Гармонизация трудового законодательства и законодательства об образовании позволит обеспечить развитие моделей внутриорганизационного обучения работников, которые в свою очередь станут частью подготовки кадров для инновационной экономики России.

#### Список источников

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы // Российская газета. – 2013. – 30 дек.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. – 2012. – 31 дек.
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобнауки России) от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» // Российская газета. – 2013. – 26 июня.
4. Приказ Министерства образования Российской Федерации (Минобразование России) от 25 марта 2003 г. № 1154 «Об утверждении Положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования» // Российская газета. – 2003. – 5 июня.
5. Лушникова, М. В. Актуальные проблемы правового регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников / М. В. Лушникова // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». – 2008. – № 8.

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Е. В. Панас, Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», г. Гродно

Одной из важнейших тенденций развития трудового законодательства во всем мире является расширение сферы применения гибких форм занятости. Несмотря на то что различные гибкие формы занятости внешне объединены между собой общностью определяющих признаков, особая правовая природа каждой из форм позволяет дифференцировать их в рамках отдельных субинститутов, одним из которых выступает удаленная занятость.

На сегодняшний момент в Республике Беларусь понятие удаленной занятости законодательно не определено, как не определены и основные ее формы. Отсутствуют также единые доктринальные подходы к данной проблематике. В связи с этим предлагаем авторское понятие удаленной занятости. Удаленная занятость – это особая организация правоотношений, возникающих между нанимателем (заказчиком) и работником (исполнителем), характеризующаяся занятостью на рабочем месте, удаленном от нанимателя и вне его непосредственного контроля. Факультативными признаками удаленной занятости могут выступать занятость на основании небессрочного трудового договора; неполная продолжительность рабочего времени; нестандартный режим рабочего времени. К наиболее распространенным формам удаленной занятости можно отнести дистанционный труд, надомный труд, телеработу, а также фриланс.

Надомный труд является практически единственной гибкой формой занятости, урегулированной нормами белорусского трудового законодательства. Вместе с тем правовой статус работников надомного труда, сформировавшийся в 1970-х годах в том виде, в котором он закреплен сейчас в гл. 25 Трудового кодекса Республики Беларусь, до настоящего времени не претерпел существенных изменений. В пересмотре нуждаются как нормы законодательства, так и некоторые теоретические подходы, отдельные вопросы практики применения надомного труда.

В последнее десятилетие широкое распространение получает так называемое электронное надомничество, или телеработа. Главная отличительная черта такой формы организации труда состоит в качественном изменении используемой надомником техники. В отношении таких категорий работников все чаще применяется не имеющий легального определения термин «дистанционный труд», который, по мнению некоторых правоведов, является более современным и точным [1, с. 43; 2, с. 16]. Полагаем, данное предложение нельзя назвать в полной мере обоснованным, поскольку дистанционный труд как форма организации трудовых отношений, при которых работник территориально удален от нанимателя, является родовым понятием по отношению к надомному труду, телеработе.

Думается, в Беларуси совершенствование законодательства о надомном труде может пойти по пути расширения сферы действия и детализации уже существующих норм. Такой подход позволит распространить действие существующих норм как на традиционного, так и на «электронного» надомника. Различия в правовом положении двух категорий надомников обусловлены спецификой их трудовой функции и способом применения рабочей силы, что не может служить достаточным основанием для выделения отдельного комплекса правовых норм.

Особое место среди форм удаленной занятости занимает фриланс, под которым традиционно понимается гибкая форма занятости независимых работников, не состоящих в штате организаций и не включенных в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализующих свои услуги на рынке различным клиентам [3, с. 23]. Фриланс отличается от иных форм удаленной занятости ярко выраженной гражданско-правовой природой, в связи с чем возникает необходимость в разработке особых механизмов его правового регулирования.

К слову, на данный момент практически все страны Европейского союза законодательно дифференцировали понятия «надомный труд», «дистанционный труд», «телеработа», «фриланс», разработав для указанных форм гибкой занятости уникальные и эффективные механизмы правового регулирования. Развитию и совершенствованию белорусского трудового законодательства будет способствовать комплексное исследование и имплантация зарубежного опыта в области правового регулирования удаленной занятости.

Удаленная работа – это будущее и отчасти – наступившее настоящее. В настоящее время в Республике Беларусь полностью отсутствует юридическая регламентация основных форм удаленной занятости, а некоторые (надомный труд) урегулированы недостаточно либо анахронично. Вместе с тем при использовании удаленной занятости имеет место юридическая конструкция, которая не вписывается в традиционные рамки правовой регламентации трудовых отношений. Стремительное распространение удаленного труда диктует необходимость отойти от традиций и внести соответствующие коррективы в трудовое, гражданское и налоговое законодательство. Данный путь будет максимально эффективно способствовать обеспечению принципов единства и дифференциации правового регулирования.

### **Список использованных источников**

1. Чичина, Е.В. О некоторых аспектах нестандартных видов занятости / Е.В. Чичина // *Промышленно-торговое право*. – 2003. – № 3. – С. 42–47.
2. Погодина, И.В. Власть от организации перешла к работнику: правовые аспекты фриланса (удаленной работы) / И.В. Погодина // *Трудовое право*. – 2010. – № 2. – С. 15–20.
3. Терещенко, И.В. Фриланс / И. В. Терещенко // *Промышленно-торговое право*. – 2011. – № 9. – С. 22–24.

## **КОНЦЕПЦИЯ «ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА» КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ВЫЗОВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**О. Т. Панасюк**, кандидат юридических наук,  
доцент, Киевский национальный университет  
имени Тараса Шевченко, г. Киев

1. Постановка вопроса, вынесенного в общую тему круглого стола, несет в себе значительную долю актуальности и уникальности. Следует указать на ряд обстоятельств, которые доказывают это утверждение.

Первое обстоятельство – это постановка вопроса о месте трудового права в современных процессах регулирования трудовых отношений, имеющее фактическую смысловую установку, выраженную довольно распространенным лозунгом: «Так дальше жить нельзя!».

У науки трудового права не более шансов оставаться отраслью современной правовой науки, продолжая уклоняться от анализа методологических вопросов подобного уровня.

Важность задачи осмысления концепции постиндустриального общества в преломлении к сфере трудового права и особенностям его функционирования указывает и на то обстоятельство, что ее (концепции) содержательная и методологическая неоднозначность и сегодня ставит под сомнение факт научной обоснованности указанной концепции.

Данное обстоятельство следует рассматривать вне каких-либо критически идеологических установок, лежавших в основе методологии советского трудового права, и которые вольно или невольно могли быть унаследованы современной наукой трудового права в тех или иных проявлениях.

Однако для науки трудового права, еще не преодолевшей последствия методологических испытаний экономическим детерминизмом (представленного сегодня повальным увлечением рыночными теориями), идеологической гипертензией (переросшей в последние десятилетия в свое отрицание – в «идеологию отрицания роли любой идеологии») и т. п., концепция постиндустриального общества, каким бы знанием в итоге она не была представлена, является существенным фактором развития. В последнее время из-за силы влияния на общественные процессы факторы такого рода чаще всего называют *вызовами*.

2. Важность комплексного и системного подхода к изучению трудового права как элемента действительности (правовой, информационной и т. д.) усиливается состоянием науки трудового права и специальных исследований в этой сфере.

Обладая немалым багажом теоретического знания, наука трудового права продолжает сохранять то исторически уникальное качество, на которое указывал А. М. Лушников, подчеркивая, что с первых этапов развитие трудового права (науки трудового права) происходило благодаря активному соединению усилий представителей различных отраслей науки и не только отраслей правовой науки.

При этом нельзя не согласиться с В. М. Лебедевым относительно того, что отрыв от достижений других наук, в том числе технических, все же имеет место и должен быть преодолен [1, с. 25].

Неслучайно, в значительной мере отличаясь от других юридических наук и в чем-то их опережая, в сфере науки трудового права были подняты вопросы о самостоятельности таких направлений, как философия трудового права, социология трудового права, аксиология трудового права и ряда других подходов методологического уровня.

Наука трудового права имеет значительный опыт в разработке компаративистских проблем, что позволяет ей не отрываться от общемировых закономерностей и тенденций, указанных, например Д. В. Черняевой [2, с. 3].

3. Основные риски в методологической плоскости для трудового права связаны со значительной долей инертности (в том числе проблемой своевременности реакции на вызовы). В контексте концепции постиндустриального общества это можно проиллюстрировать, связав несколько ключевых дат и исторических периодов. В одном ряду должны быть поставлены: первый период – появление идеи постиндустриального общества; второй период – обоснование концепции такого типа общества, в частности отмеченный публикацией работ Д. Белла, Г. Маркузе и др.; третий период – появление интереса в науке трудового права к терминологии [3].

Можно с уверенностью сказать, что к сущностным изменениям трудового права как нормативной системы последнее обстоятельство, за редким исключением по отношению к отдельным институтам, не привело. Прорыв в постиндустриальное общество, о котором писал И. Я. Киселев, не успев завершиться, перенесен в информационное общество.

Такой вариант, возможно, следует считать более хорошим результатом, нежели «коренную ломку» основ трудового права без надлежащего научного обеспечения.

4. Вопрос способности трудового права сформировать ответы современным вызовам, подобные указанному выше, не является риторическим. Даже при наличии определенного потенциала следует помнить, что истоки трудового права и как отрасли права, и как науки лежат в индустриальном обществе (в его социологии, экономических законах и т. п.).

Если признать концепцию индустриального общества альтернативной по отношению к индустриальному обществу, то нахождение трудового права в зоне риска для существования в устоявшихся, привычных формах игнорировать нельзя.



Следует вспомнить мысль В. М. Лебедева относительно того, что непоколебимая вера в те догмы, которые были сформулированы ее основоположниками, есть основной недостаток современной науки трудового права [1, с. 25].

Можно смело добавить и другой ее недостаток – оправдаваемый постмодернистской сутью плюрализм, проявляющийся в научных работах в различных формах вплоть до безответственного невежества.

Несколько иной аспект открывается в случае, если посмотреть на ситуацию через призму критического замечания А. М. Пятигорского по поводу явления постмодернизма как неотрефлексированной стадии развития модернизма.

Следует предположить, что подобная аналогия, примененная к связи индустриального и постиндустриального общества, позволит обеспечить науке трудового права с учетом ее достижений и потенциала сформировать адекватный ответ на все современные вызовы.

#### **Список использованных источников**

1. Лебедев, В. М. Основные направления развития науки трудового права / В. М. Лебедев // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2011. – № 1.
2. Черняева, Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: моногр. / Д. В. Черняева. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.
3. См.: Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада. Прорыв в постиндустриальное общество / И. Я. Киселев. – М., 2003; Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Курса трудового права: учебник: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т 2. – М.: Статут, 2009 (§ 20.3 и др.).

### **СОЦИАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО: ПРОБЛЕМЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ И СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ**

**О. А. Парягина**, кандидат юридических наук,  
доцент, Юридический институт Иркутского государственного университета, г. Иркутск

В научных исследованиях исходной модели обособленного ныне во многих странах отраслевого правового регулирования общественных отношений в сфере наемного труда традиционно

признается, что трудовое право возникло как право социальное. Если термин «трудовое право» (рабочее, фабричное, промышленное право) стал использоваться учеными на рубеже XIX–XX в. в условиях роста численности пролетариата вследствие промышленной революции, то термин «социальное право» появился еще в XVII в.

Моделирование трудового права в контексте социального права, или социального трудового права, осложнено в первую очередь тем, что слово «социальный» многозначно, его толкование не сводится к наиболее известному в лингвистике слову «общественный». Ф. Хайек верно указал на «трясину» определения социального как один из главных источников путаницы в политическом дискурсе. Не без скепсиса апологет классического либерализма заметил, что слово «социальный» стало в общем заменой слов «этичный», «хороший», а также назвал иллюзией принцип социальной справедливости в общественных отношениях [1, с. 247–248, 254–256, 306 и др.].

В юриспруденции словосочетание «социальное право» носит, по сути, характер омонима. В этом можно убедиться, учитывая следующие основные аспекты понятия социального права: 1) право в целом, регулирующее всю совокупность общественных отношений (социетальные отношения); 2) право, регулирующее социальную политику; 3) право социального обеспечения; 4) тип права наряду с частным и публичным правом; 5) исторический тип (этап) в развитии права в мировой цивилизации. Для характеристики парадигмы трудового права принципиальным представляется ее формирование в процессе социализации права, на этапе возникновения в XX в. социального права как нового исторического типа права. По обоснованному мнению российского теоретика права О. Э. Лейста, социальное право преодолевает формализм буржуазного равного права при помощи общегосударственной системы гарантий, а также путем установления льгот и правовых преимуществ для социально обездоленных слоев общества за счет имущих классов [2, с. 106–107, 207 и др.]. Теоретически с явлением социализации права нужно связывать усиление социальной защиты граждан, развитие этических начал, включая социальную справедливость, в регулировании общественных отношений.

В эпоху индустриального общества в русле социализации права сформировалась модель трудового права, нацеленная сна-

чала на обеспечение прав и интересов наемного работника, его защиту как слабой стороны в юридических связях с работодателем (предпринимателем), а в дальнейшем – на защиту, обеспечение баланса прав и интересов обеих сторон трудового договора. Парадигма социального трудового права основана на социально-партнерском сотрудничестве работников и работодателей с участием государства, социальных стандартах международного трудового права.

В исследованиях постиндустриального общества с присущими ему особенностями рынка труда (глобализация, гибкость, сегментированность и т. д.) заслуживает внимания вывод Ф. Уэбстера о том, что в условиях современного «торжества цивилизации бизнеса» преемственность преобладает над кардинальными изменениями [3, с. 365–367]. В связи с этим следует отметить, что, по-своему подтверждая жизнеспособность социальной модели трудового права, в мировой практике продолжает расширяться сфера действия отрасли, реализуется разработанная Международной организацией труда Программа достойного труда. Однако трудовое регулирование должно быть полнее адаптировано к реалиям постиндустриального общества, не допускать дисбаланса в обеспечении прав и интересов работников и работодателей.

Так, в нынешний период упадка коллективизма работников и снижения роли профсоюзов необходимым становится развитие индивидуально-договорного регулирования и горизонтальных отношений в сфере труда, расширение участия профессиональных сообществ в защите прав и интересов работников. Модель социального трудового права призвана обеспечить должную защиту личных неимущественных прав работников, в том числе в случаях использования работодателем современных информационных средств и технологий при трудоустройстве работников, организации слежки за персоналом.

Значительной проблемой постиндустриального общества является фиксируемое специалистами снижение уровня социальной защиты нерегулярно занятых работников [см., например, 4, с. 34]. Г. Стэндинг утверждает, что такие работники составляют до четверти лиц на рынке труда, относит их к прекариату и не без оснований усматривает в его существовании угрозу социальному миру [5, с. 49 и др.]. Отнюдь не способствует улучшению положения работников отсутствие правового регулиро-

вания трудовых договоров, предусматривающих разделение рабочих мест, работу по вызову. Настоятельным требованием является законодательное углубление дифференциации в регулировании труда отдельных категорий работников. В российской юридической науке нуждаются в комплексном исследовании упомянутые в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации понятия социальной и правовой защиты работников, сфера и особенности действия данных видов защиты, их место и роль в парадигме социального трудового права.

### **Список использованных источников**

1. Хайек, Ф. А. Право, законодательство и свобода. Современное понимание либеральных принципов справедливости и политики / Ф. А. Хайек; пер. с англ. – М.: ИРИСЭН, 2006.
2. Лейст, О. Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права / О. Э. Лэйст. – М.: Зерцало, 2002.
3. Уэбстер, Ф. Теории информационного общества / Ф. Уэбстер; пер. с англ. – М.: Аспект Пресс, 2004.
4. Постовалова, Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Т. А. Постовалова. – М.: Проспект, 2015.
5. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг; пер. с англ. – М: Ад Маргинем Пресс, 2014.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ДОСУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**Н. С. Пилипенко**, Частное учреждение образования «БИП-Институт правоведения» (Гродненский филиал), г. Гродно

В современных условиях есть объективная необходимость реформирования законодательства, регулирующего рассмотрение индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке. Одна из основных задач современного трудового законодательства при совершенствовании института трудовых споров – создание эффективного механизма разрешения индивидуальных трудовых споров.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров включает: определение понятий; установление системы органов по рассмотрению трудовых споров, порядка рассмотрения споров; установление порядка образования и компетенции органов, их рассматривающих. При характеристике порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров целесообразно выделить доюрисдикционную стадию разрешения индивидуальных трудовых споров.

Правоотношение, возникающее на стадии доюрисдикционного урегулирования спора, характеризуется отсутствием такого субъекта процессуального правоотношения, как соответствующий юрисдикционный орган (например, КТС). Юридическим фактом (основанием) возникновения данного правоотношения является обращение работника самостоятельно или с участием своего представителя к нанимателю (его представителю) с просьбой урегулировать разногласия путем непосредственных переговоров. Субъектами данного правоотношения непосредственно выступают работник с одной стороны и наниматель (возможно, с участием представителей) – с другой. Основанием прекращения данного правоотношения является окончание переговоров с нанимателем, в результате которых стороны либо не достигли взаимоприемлемого решения, либо урегулировали возникшие разногласия примирительным способом [1, с. 226].

По нашему мнению, то, что доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий между работником и нанимателем не получила регламентации в Трудовом кодексе **Республики Беларусь**, является пробелом в трудовом законодательстве. В отличие от белорусского, российское законодательство обязывает стороны к примирению. Так, согласно ч. 2 ст. 385 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем [2].

Доюрисдикционное урегулирование спорных вопросов в области труда эффективно используется в ряде западных государств. В европейских странах в индивидуальном трудовом конфликте работник может использовать все возможные способы протеста против нарушения своих трудовых прав. Однако метод примирения наименее «болезнен» для спорящих сторон. Цель метода примирения – облегчить диалог между спорящими сторонами.

Следует отметить, что в разных странах системы урегулирования индивидуальных трудовых споров различаются. Как указано в ст. 1 Рекомендации МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже, системы урегулирования споров должны соответствовать национальным условиям [3]. Это необходимо для эффективного функционирования системы и поддержания доверия к ней со стороны спорящих сторон. Так, в Испании особое место занимает примирительно-третейское разбирательство, которое может осуществляться как самостоятельное действие либо как часть судебного процесса. Например, создана Межотраслевая служба посредничества и арбитража, которая осуществляет юрисдикцию над спорами, выходящими за рамки отдельного автономного сообщества [4, с. 37]. В Финляндии урегулирование трудовых споров строится на принципе добровольности. Для урегулирования трудовых конфликтов используются: а) помощь медиатора – переговоры проходят на добровольной основе, а стороны заранее не связаны конечным результатом; б) помощь посредника – обязательное участие сторон в переговорах, стороны не связаны конечным результатом; в) добровольная передача спора в третейский суд, стороны связаны конечным результатом переговоров [5, с. 149].

На необходимость развития и совершенствования доюрисдикционного урегулирования индивидуальных трудовых споров указывается и в трудах отечественных ученых. Е. В. Мотина подчеркивает, что совершенствование системы разрешения индивидуальных трудовых споров возможно на основе примирительных процедур, правовые основы которых заложены в Трудовом кодексе Республики Беларусь, но для ее реализации требуется соответствующая дополнительная правовая регламентация различных аспектов данного механизма [6, с. 55].

С учетом анализа западной модели мирного урегулирования индивидуальных трудовых споров представляется целесообразным на законодательном уровне решить вопросы, относящиеся к доюрисдикционной стадии урегулирования разногласий между работником и нанимателем. На наш взгляд, доюрисдикционное рассмотрение индивидуальных трудовых споров в органах примирения позволит смягчить социальную напряженность в трудовом коллективе, а это в свою очередь послужит профилактикой возникновения индивидуальных трудовых споров.

## Список использованных источников

1. Пилипенко, Н. С. Некоторые правовые аспекты доюрисдикционного рассмотрения разногласий, связанных с трудовыми правоотношениями / Н. С. Пилипенко // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : сб. материалов III Междунар. науч. конф., Минск, 23 нояб. 2012 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2012. – С. 225–228.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197–ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Закона Рос. Федерации от 28.06.2014 г. // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2014.
3. Рекомендация № 92 Международной организации труда о добровольном примирении и арбитраже : [принята в г. Женеве 29.06.1951 г.] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919–1956 : [в 2 т. : перевод] / Международ. бюро труда. – Женева, 1991. – Т. 1. – С. 1045–1046.
4. Руководство по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров / Группа техн. поддержки по вопр. достойного труда, Бюро Междунар. орг. труда для стран Вост. Европы и Центр. Азии. – М. : МОТ, 2013. – 256 с.
5. Защита трудовых прав работников в России и Финляндии / П. Араярви [и др.] ; отв. ред. Е. Е. Мачульская, М. Миккола. – М. : Буки Веди, 2013. – 221 с.
6. Мотина, Е. В. Примирительные процедуры как форма разрешения индивидуальных трудовых споров / Е. В. Мотина // Актуальные проблемы использования примирительных процедур как формы разрешения споров в национальном и международном праве : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23 апр. 2010 г. / Белорус. гос. экон. унт ; редкол.: Г. А. Короленок [и др.]. – Минск, 2010. – С. 55–57.

## УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОМ В ЭПОХУ ПЕРЕХОДА К ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМУ ОБЩЕСТВУ

**В. А. Сафонов**, кандидат юридических наук,  
доцент, Санкт-Петербургский государственный  
университет, г. Санкт-Петербург

Основной целью управления трудом выступает обеспечение экономически эффективного функционирования хозяйственной единицы. Методы достижения данной цели носят конкретно-исторический характер.

В современном обществе капитал и труд как неразрывные факторы производства, во многом основанного на инновационных принципах, являются как минимум равноправными, но не в том смысле, что этически капитал может стоять в трудовом процессе на одном уровне с человеком. С точки зрения этики человек – и только он один – стоит в центре всех политических и экономических процессов [1, с. 384]. Этический фактор позволяет выделить фактор труда из числа иных факторов производства, поскольку, говоря о труде, мы ведем речь о людях, которыми нельзя манипулировать как неодушевленными предметами.

Неразрывность факторов производства не дает оснований говорить о приоритете какого-либо из них над другими, однако их равная значимость в производственном процессе предполагает возможность участия в принятии решений по управлению трудом не только собственников средств производства, но и собственников рабочей силы, т. е. работников. Целесообразность участия работников в управлении трудом определяется несколькими факторами.

1. Трудовые отношения характеризуются противоположностью интересов их сторон, противоречия между которыми существуют объективно и постоянно, выступая потенциальной основой возникновения трудовых конфликтов. Допущение работников к участию в процедуре принятия управленческих решений в сфере труда придает им новое качество: из единоличных решений работодателя таковые становятся решениями как минимум совместно обсуждаемыми и тем самым в большей или меньшей степени совместными. При этом соглашение, основанное на таких правилах, принимается с большей готовностью, чем в случае навязывания правил третьей стороной [2, с. 642]. Тем самым по поводу принятого с участием представителей работников управленческого решения минимизируется возможность возникновения трудового спора, а значит, обеспечивается социальный мир, являющийся залогом успешного развития ответствующего субъекта экономической деятельности.

2. Уже в рамках индустриального и тем более постиндустриального общества произошли существенные изменения в характере наемного труда. Развитие техники и технологий потребовало значительного роста требований к качеству труда, повышения образовательного уровня работников, а увеличива-



ющаяся конкуренция, в том числе в международном масштабе, – поиска нестандартных решений в развитии бизнеса и, как следствие, творческого, а не механического отношения работника к своему труду. Зачастую место субъекта экономической деятельности на соответствующем рынке, а иногда и его выживание зависит от новых стратегий как в технологии производства и организации труда, так и в способах продвижения на рынке продукта производственной деятельности. Это требует инициативной деятельности не только от организатора процесса труда, но и от практически каждого наемного работника, чей труд хоть в малой степени допускает привнесение в него элементов творчества. Инициативность же невозможна без осознания работником того факта, что к его мнению, выражаемому как непосредственно, так и через представителей, работодатель прислушивается и заинтересован в продвижении высказанных предложений.

Более того, творчески мыслящий работник не готов воспринимать себя в качестве исключительно объекта организационного руководства со стороны работодателя, он осознает себя в качестве духовно самостоятельной личности, для которой реализация себя в работе есть одно из проявлений своего потенциала. Следовательно, работа рассматривается им не столько в качестве источника получения средств к существованию, сколько как способ реализации своих способностей – труд из монотонной обязанности превращается в элемент творческого созидания.

Полное отчуждение работника от принятия любых управленческих решений неизбежно приводит к снижению мотивации к производительному и качественному труду. Трудно рассчитывать на творчество сотрудников, которые настроены отчужденно. При современной технологии и организации производства это неизбежно скажется на экономических показателях предприятия [3, с. 359].

3. Необходимо учитывать и тот факт, что современное промышленно развитое общество как в странах Запада, так и в России позиционирует себя в качестве общества, идеологической основой которого является демократическое развитие политической системы, поддержка местного самоуправления.

Отрицание производственной демократии приводит к существенным искажениям в развитии демократии политичес-

кой. Человек, привыкший в процессе трудовой деятельности только исполнять указания вышестоящего руководителя в условиях полного отсутствия, а зачастую и преследования какой-либо инициативы со своей стороны, попросту оказывается неспособным сделать инициативный и осознанный выбор между различными политическими силами, а при непосредственном решении того или иного вопроса государственного или местного значения будет всецело полагаться на чье-либо чужое мнение ввиду отсутствия своего собственного и элементарного навыка выбора между различными вариантами поведения. Такое лицо легко становится объектом манипулирования со стороны третьих лиц, а иногда политический выбор гражданина фактически определяется его работодателем.

#### **Список использованных источников**

1. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М., 1997. – 480 с.
2. Армстронг-Смит, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг-Смит. – СПб., 2005. – 831 с.
3. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. – М., 2009. – 448 с.

### **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ КОДИФИКАЦИИ ПОЩРИТЕЛЬНЫХ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**В. В. Седельник**, кандидат юридических наук, доцент, Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», г. Гродно

Правоотношения, в том числе трудовые, имеют волевой характер, поэтому на субъектов трудового правоотношения можно воздействовать только в соответствии с их волей – убеждением, поощрением или вопреки их воле – принуждением. Как отмечается в ряде исследований, на первом месте в смысле оказания стимулирующего влияния на поведение работника выступает в юридической норме не санкция, а диспозиция, содержание субъективного права или обязанности, которые в ней заложены. Каждому работнику хочется, чтобы его труд оценивался по достоинству относительно других работников данной

категории и относительно рынка труда. Дополнительные усилия и достижения в работе тоже должны быть оценены. В ст. 196 Трудового кодекса Республики Беларусь указывается: «Наниматель вправе поощрять работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением и правилами внутреннего правового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом».

Итак, ТК Республики Беларусь не предусматривает конкретных мер поощрения. На практике же за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой, занесение в Книгу Почета, на Доску Почета. Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены и другие поощрения. Порядок применения мер поощрения определяется в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка, уставах и положениях о дисциплине.

Если трудовые успехи отдельных работников по своему общественному значению выходят за рамки конкретного предприятия, то эти работники представляются к награждению государственными наградами. Порядок представления к государственным наградам, их статус и виды определены Законом Республики Беларусь от 18 мая 2004 г. № 283-3 «О государственных наградах Республики Беларусь» [1].

Государственными наградами Республики Беларусь являются ордена, медали, почетные звания. Высшая степень отличия – присвоение звания «Герой Беларуси». К видам поощрения за особые трудовые заслуги также относятся государственные премии, благодарности Президента Республики Беларусь, благодарности Совета Министров Республики Беларусь.

Указом Президента Республики Беларусь от 5 мая 2006 г. № 300 «О Государственных премиях Республики Беларусь» установлено, что Государственная премия Республики Беларусь является высшим признанием заслуг деятелей науки и техни-

ки, литературы, искусства и архитектуры перед обществом и государством. Президент Республики Беларусь присуждает один раз в два года (каждый четный год) три Государственные премии в области науки и техники и три Государственные премии в области литературы, искусства и архитектуры в размере 3500 базовых величин [2].

Отдельно следует отметить, что в нашей республике существует премия «За духовное возрождение», учрежденная Указом Президента Республики Беларусь от 5 января 1997 г. № 20 [3]. Ежегодно за выдающиеся произведения литературы и искусства, активную подвижническую деятельность в гуманитарной области, направленную на развитие прогрессивных художественно-нравственных традиций, способствующих утверждению духовных ценностей, способствующих утверждению духовных ценностей, идей дружбы и братства между людьми разных национальностей и вероисповедания присуждается пять премий. На соискание премии выдвигаются деятели культуры, искусства, литературы, архитектуры, образования, науки, представители средств массовой информации, священнослужители, общественные деятели, а также авторские, творческие и иные коллективы. Премия присуждается указом Президента Республики Беларусь и вручается Президентом либо уполномоченным им должностным лицом 7 января, в День Рождества Христова.

В настоящее время в Республике Беларусь существует довольно широкая система почетных званий, присваиваемых за особые трудовые заслуги: «Заслуженный экономист Республики Беларусь», «Заслуженный работник промышленности Республики Беларусь» и др. Полагаем, что в перспективе возможна кодификация норм о государственных наградах Республики Беларусь, разработка и принятие Наградного кодекса, включающего нормы о государственных наградах, почетных званиях Республики Беларусь. Уместно отметить в связи с этим, что российские ученые, изучающие поощрительные правовые нормы, не только выдвигают идею кодификации норм о наградах, но и разработали проект Наградного кодекса [4, с. 100]. Необходимо подчеркнуть, что белорусское право имеет достаточно кодифицированный характер – принято и действует 26 кодексов.

Однако разработка и принятие акта такого рода – достаточно сложный и длительный процесс. Пока же как промежуточный вариант на пути к кодификации поощрительных норм

трудового права возможно их включение в Трудовой кодекс в качестве отдельной главы «Поощрения за труд». Это, на наш взгляд, способствовало бы повышению роли поощрительных норм в регулировании трудовых отношений.

### Список использованных источников

1. О государственных наградах Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 18 мая 2004 г., № 288-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. О государственных премиях Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 5 мая 2006 г., № 300 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
3. О премиях «За духовное возрождение» [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 5 янв. 1997 г.: в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 2 авг. 2005 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
4. Гущина, Н. А. Поощрительные нормы российского права: теория и законодательная практика / Н. А. Гущина. – СПб.: Изд-во Р. А. Асланова «Юридический центр Пресс». – 2003. – 294 с.

## СВОБОДА ВОЛИ И ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ РАБОТНИКА В КОНТЕКСТЕ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Я. В. Симутина**, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник, Институт государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины, г. Киев

Юридические факты в трудовом праве обладают как общими межотраслевыми свойствами, так и отраслевыми особенностями, формирующимися под влиянием разных факторов, среди которых в первую очередь следует выделить социальное предназначение трудового права, его функции, разнообразие общественных отношений, охваченных его предметом и особенностями метода правового регулирования этих отношений.

Основной ролью юридических фактов в механизме правового регулирования трудовых отношений, безусловно, является способствование возникновению, изменению и прекращению пра-

воотношений. В то же время в отличие от иных отраслей преобладающим видом юридических фактов в трудовом праве следует признать действия сторон трудовых правоотношений, а именно волевые акты. В связи с этим возникает необходимость исследования проблемы соотношения воли и свободы воли, воли и волеизъявления работника как стороны трудового договора.

По мнению Л. Ю. Солодовник, исследование проблемы воли в юридических актах является перспективным для теории юридических фактов трудового права. Юридические акты – это сознательные и целеустремленные действия, направленные на достижение конкретного правового результата, поэтому только полное единство воли и волеизъявления может быть основанием для юридической оценки поведения субъекта и привести до установления желаемых правовых последствий. И наоборот, для того чтобы констатировать правомерность наступления соответствующих последствий, необходимо установить существование таких волеизъявлений субъектов, которые имели намерение вызвать предусмотренные законом последствия. Поэтому, проверяя правомерность появления юридических актов, необходимо убедиться в отсутствии недостатков в волеизъявлении субъектов, способных вызвать дефектность таких фактов. В этом случае правомерность установления юридических последствий вообще отрицается либо требует дополнительного подтверждения [1, с. 101].

Следует согласиться с К. С. Тишкович в том, что понятие воли в зависимости от науки, предметом рассмотрения которой оно является, определяется по-разному. В праве воля является одной из форм правосознания и представляет собой целенаправленное стремление к реализации действий, результатом которых является наступление юридически значимых последствий. Волеизъявление же представляет собой обнаружение воли или внешнюю форму ее выражения [2].

«Свобода воли – внутреннее психическое состояние, означающее возможность беспрепятственного внутреннего самоопределения человека в выполнении тех или иных целей и задач личности. Воля, стесненная какими-либо ограничениями, не обладающая свободой, не является волей в полном смысле этого слова. Тем не менее реализоваться данная возможность может лишь в форме волеизъявления, которое сталкивается с зависимостью от природных, социальных и других условий внешнего мира» [3, с. 22].

Как и любой иной договор, трудовой договор как основной юридический факт, влекущий возникновение трудовых правоотношений, также направлен на возникновение взаимных прав и обязанностей, установление правовой связи между работником и работодателем. При этом свобода воли сторон трудовых правоотношений – сложное явление в первую очередь в силу того, что одного ее провозглашения недостаточно для практического воплощения.

Так, еще Л. С. Таль в свое время обращал внимание на то, что «в действительности соглашение сторон в области трудовых отношений чрезвычайно часто сводится к простому согласию одного из контрагентов подчиняться определенному порядку вещей в известных пределах указаниям другого контрагента» [4, с. 382].

Очевидно, что в наше время в условиях жесткой конкуренции на рынке труда возможность работника влиять на содержание трудового правоотношения на всех стадиях его существования гораздо меньше по сравнению с возможностями работодателя.

В частности, при заключении трудового договора именно работник во многом ограничен в свободе выбора его условий. В большинстве случаев он может лишь согласиться на то, что предлагает работодатель, даже если такие условия не соответствуют законодательным гарантиям. Кроме того, в практике не редко встречаются случаи изменения существенных условий труда либо перевода работника на другую работу, на которые он вынужден давать согласие под угрозой увольнения. Распространено также увольнение работника «по собственному желанию» без изъявления такого желания в действительности либо путем подписания им соответствующего заявления уже при принятии на работу без указания конкретной даты.

Приведенные выше ситуации – это так называемые дефектные юридические факты с пороком воли. На первый взгляд, действия работника характеризуются наличием внешне выраженной безупречной воли, однако сформирована она была под влиянием обстоятельств, искривляющих его истинную внутреннюю волю.

Следует отметить, что действующее законодательство о труде Украины оставило данную проблему без должного внимания. Но в отличие от КЗоТ, проект нового ТК Украины содержит

несколько статей, призванных защитить свободу воли работника. Так, ст. 85 проекта устанавливает правило о недопустимости действий, направленных на прекращение трудовых отношений по собственной инициативе работника против его воли, и устанавливает прямой запрет на такие действия со стороны работодателя [5].

В заключение следует отметить, что затронутая проблема свободы воли как одного из важнейших элементов внутреннего содержания юридических фактов в трудовом праве требует дальнейших научных исследований с целью совершенствования законодательства и правоприменительной деятельности.

### **Список использованных источников**

1. Солодовник, Л. Ю. Юридичні факти у трудовому праві України : дис. на здоб. наукового ступеня канд. юрид. наук за спец. 12.00.05 – трудове право; право соц. забезпечення / Л. В. Солодовник. – Харків, 2004.
2. Тишкович, К. С. Единство воли и волеизъявления как необходимый элемент трудового договора [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. – 2011. – № 3. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2011/07/1441>. – Дата доступа: 31.08.2015.
3. Русских, Т. В. Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы ее ограничения: дисс. ... канд. юрид. наук по спец. 12.00.05. – трудовое право; право социального обеспечения / Т. В. Русских. – Ижевск, 2011. – 203 с.
4. Таль, Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М.: Статут, 2006. – 539 с.
5. Проект Трудового кодекса України реєстр. № 1658 від 27.12.2014 р. [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221). – Дата доступа 31.08.2015.

### **ГАРАНТИИ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

**Г. С. Скачкова**, доктор юридических наук, профессор, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт государства и права Российской академии наук», г. Москва

Трудовой кодекс Российской Федерации, закрепляя в ст. 130 основные государственные гарантии по оплате труда работников, называет в числе таковых «обеспечение получения ра-



ботником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами». Указанная норма направлена на реализацию международно-правовых гарантий в сфере оплаты труда.

Так, в ст. 11 Конвенции МОТ № 95 относительно защиты заработной платы (1949 г.) закреплено, что в случае банкротства предприятия или его ликвидации в судебном порядке трудящиеся, занятые на данном предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов при удовлетворении требований работников по заработной плате в случае неплатежеспособности работодателя. По этой причине заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, должна быть выплачена полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю.

Положение о защите зарплаты путем привилегий получило свое развитие в Конвенции МОТ № 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (1992 г.). В принятой в этом же году одноименной Рекомендации МОТ № 180 сказано о возможности государств-членов распространить определение термина «неплатежеспособность» на другие ситуации, в которых требования трудящихся не могут быть удовлетворены в силу финансового положения предпринимателя. В частности, к ним отнесены закрытие, прекращение деятельности предприятия, самоликвидация; неплатежеспособность; невозможность выплат из активов переданного управляющему наследственного имущества после смерти предпринимателя.

Приоритет «зарплатных» требований работников перед требованиями других кредиторов нашел отражение как в Гражданском кодексе Российской Федерации (ст. 64, 855), так и в Федеральном законе от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» [1].

Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 173 с заявлением, что она принимает на себя обязательства, вытекающие из раздела II Конвенции, предусматривающего защиту требований трудящихся посредством привилегии [2].

Однако на практике часто возникают ситуации, когда стоимость имущества работодателя в случае прекращения его деятельности оказывается недостаточной для погашения имеющих

ся долгов, в том числе для полного удовлетворения первоочередных требований работников по заработной плате. По этой причине модель привилегий не всегда эффективна, что требует принятия дополнительных мер по обеспечению государственных гарантий по оплате труда работников в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

Членство России в МОТ накладывает на нее обязательства продолжить работу по ратификации остальных положений Конвенции МОТ № 173. В связи с этим о принятии дополнительных мер по защите заработной платы работников может свидетельствовать рассмотрение Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона № 834534-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [3], внесенного Костромской областной Думой [4].

ТК России предлагается дополнить ст. 135.1 «Гарантийный фонд заработной платы», предусматривающей возможность образования в соответствии с федеральным законом специального фонда для обеспечения выплаты работникам заработной платы в случаях прекращения деятельности работодателя, его неплатежеспособности и в иных предусмотренных законодательством случаях. В целях осуществления функций по выплате заработной платы из средств гарантийного фонда России предполагается создание Агентства по выплате заработной платы работникам (далее – Агентство).

Взыскание по обязательствам Агентства за счет гарантийного фонда, предлагаемого формировать за счет различных источников, предусмотренных или не запрещенных законодательством России, может быть осуществлено только на основании судебного акта. В дальнейшем Агентство будет принимать меры по взысканию с недобросовестного работодателя сумм соответствующей задолженности перед Агентством, зачисляемой в гарантийный фонд.

Представляется, что законодательное решение проблемы невыплаты работникам заработной платы позволило бы создать действенный механизм по защите их прав, финансово помогая пострадавшим работникам. При этом полагаем, что следовало бы использовать практику и опыт работы резервных фондов в Республике Беларусь. Так, Трудовой кодекс Республики Беларусь содержит в ст. 76 гарантию обеспечения выплаты заработ-

ной платы в случае банкротства, ликвидации (прекращения деятельности) работодателя, а именно норму о резервном фонде заработной платы, осуществляющем свою деятельность на основании специального Положения [5].

### Список использованных источников

1. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон Рос. Федерации, 26 окт. 2002 г., № 127-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 43. – Ст. 4190.
2. О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции № 173): Федеральный закон Рос. Федерации, 1 мая 2012 г., № 39-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2273.
3. Паспорт проекта Федерального закона № 834534-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
4. Иванцов, О. Зарплата по гарантии. В Костромской области предложили создать фонд, который застрахует работников от невыплат заработной платы // Российская газета. – 2015. – 27 авг.
5. Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 апр. 2000 г., № 605 // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 46. – 5/3103.

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА

**В. П. Скобелев**, кандидат юридических наук,  
доцент, Белорусский государственный университет,  
г. Минск

Одна из актуальных проблем защиты прав и интересов в сфере наемного труда связана с тем, что возможности судебной защиты указанных прав и интересов в ряде случаев ограничиваются. Некоторые из этих ограничений являются рудиментарным наследием советского прошлого, что, собственно, и объясняет (но не оправдывает) их присутствие в законодательстве: допустимость существования исключительно несудебного порядка разрешения некоторых индивидуальных трудовых споров (п. 3 ч. 2 ст. 241 Трудового кодекса Республики Беларусь), невозможность рассмотрения в суде коллективных трудовых

споров (гл. 36 ТК Беларуси). Вместе с тем в отечественной правовой системе находят закрепление (причем нередко на высшем нормативном уровне) и совершенно новые положения, расходящиеся с предписаниями ч. 1 ст. 60 Конституции Республики Беларусь о праве каждого лица на судебную защиту.

Так, п. 29 Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь, утвяджанага постановленнем Савета Міністрав Рэспублікі Беларусь ад 21 чуня 2011 г. № 806, разрешает обжаловать решение совета факультета по результатам проведения конкурса на замещение должностей ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента факультета только в совет учреждения образования, решение которого является окончательным (п. 30 Положения). Относительно же решения совета учреждения образования по результатам проведения конкурса на замещение должностей профессора и заведующего кафедрой в Положении ничего не говорится о возможности его хоть какого-нибудь обжалования.

Статья 121 Кодекса Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей предусматривает исключительно административный порядок обжалования решений председателей судов по результатам рассмотрения дел о дисциплинарной ответственности судей, а ст. 122 данного Кодекса вопросы обжалования решений Главы государства о дисциплинарной ответственности судей вообще оставляет без какого бы то ни было регулирования. Из сферы не только судебного, но и административного контроля изъяты также заключения квалификационных коллегий судей об отказе в рекомендации лиц, претендующих на должность судьи (ч. 1 ст. 179 названного Кодекса).

Подпункт 1.3 Декрета Президента Республики Беларусь от 7 декабря 2012 г. № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности» позволяет работнику соответствующей организации деревообрабатывающей промышленности обжаловать отказ нанимателя в расторжении контракта лишь председателю областного (Минского городского) исполнительного комитета, не упоминая ничего о возможности судебного оспаривания такого отказа.

Аналогичным образом ч. 4 п. 9 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении

требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) устанавливает правило об обжаловании отказа председателя исполкома в согласовании назначения на руководящую должность лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, только в Администрацию Президента Республики Беларусь.

Весьма спорной представляется и норма ч. 3 подп. 1.14 Указа Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 г. № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров» (в последующем она получила закрепление также в ч. 8 ст. 383 ТК Беларуси), которая фактически не разрешает обжаловать в суд решение трудового арбитража по коллективному трудовому спору, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. Ведь наличие между сторонами коллективного трудового спора соглашения об обязательности для них предстоящего решения трудового арбитража само по себе еще не гарантирует того, что процедура принятия этого решения не будет иметь перечисленных в ст. 458<sup>9</sup> Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь недостатков. Следовательно, нет никаких разумных доводов в пользу того, чтобы не позволять сторонам коллективного трудового спора обращаться в суд и доказывать существование подобных недостатков.

Еще одна проблема, на которую хотелось бы обратить внимание, заключается в том, что действующее законодательство допускает возможность серьезного ограничения прав и интересов работников в порядке, который не является юрисдикционной процедурой и который соответственно не позволяет работникам надлежащим образом осуществить защиту своих прав и интересов. Так, п. 3 ч. 2 ст. 107, ч. 1 ст. 408 ТК Беларуси разрешают нанимателю в одностороннем порядке производить удержания из заработной платы (в размере не свыше среднемесячного заработка) для возмещения ущерба, причиненного нанимателю по вине работника. Такой порядок не только не предоставляет работнику возможности отстоять собственную позицию (например, доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба) и, следовательно, обеспечить установление истины в конфликте, но и противоречит ч. 5 ст. 44 Конституции Республики Беларусь, допускающей принудительное отчуждение имущества только согласно постановлению суда. Ведь даже

взыскание с граждан налогов (т. е. куда более значимых, нежели причиненный нанимателю вред, платежей) в том числе при маленьком размере недоимки всегда предполагает соблюдение определенной юрисдикционной процедуры (п. 1 ст. 59 Налогового кодекса Республики Беларусь). В связи с этим законодателью, казалось бы, следовало отказаться от норм п. 3 ч. 2 ст. 107, ч. 1 ст. 408 ТК Беларуси. Однако этого не только не произошло, но подп. 3.6 Декрета № 5 были увеличены размер ущерба, который нанимателю разрешается возмещать за счет удержаний из заработной платы работника (до трех его среднемесячных заработных плат), и размер соответствующих ежемесячных удержаний (до 50 % заработной платы). При этом из содержания подп. 3.6 Декрета № 5 отнюдь не следует, что на регулируемую им ситуацию распространяются предусмотренные ч. 2 и 3 ст. 408 ТК Беларуси гарантии.

Изложенные выше критические соображения в равной мере относятся и к норме ч. 2 ст. 24 Закона Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. № 7-З «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», которая позволяет производить удержание из заработной платы излишне выплаченных сумм государственных пособий на основании решения комиссии по их назначению.

## **О СИСТЕМЕ И СИСТЕМНОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ**

**И. О. Снигирева**, доктор юридических наук,  
профессор, Академия труда и социальных  
отношений, г. Москва

Трудовое законодательство России возникло в «недрах» таких отраслей, как гражданское и полицейское (административное) право. Накопление норм и актов, регулирующих особый предмет – трудовые отношения наемных работников, – со временем привело сначала к признанию наукой, а затем и официально (с принятием кодификационных актов) к признанию наличия в системе российского (советского) законодательства

новой отрасли – трудового законодательства и соответственно трудового права как отрасли права.

Обретя собственное место в системе законодательства России, трудовое законодательство сохраняет связи с отраслями «родителями» и своей «дочкой» – законодательством о социальном обеспечении и страховании.

Трудовое законодательство – система нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере наемного труда. Стержнем, связывающим нормы трудового законодательства в систему, служат трудовые отношения, являющиеся основным, системообразующим элементом в предмете регулирования трудовым законодательством. Его система обладает свойствами стабильности и динамики, преемственности и новеллизации, что позволяет характеризовать как историческую категорию не только само законодательство, но и его систему.

Трудовое законодательство, как и другие отрасли, не может не обладать качеством системности. Структурирование ее элементов (содержательное и формальное) и взаимосвязи между ними внутри системы – необходимое условие ее жизнеспособности и эффективности содержащихся в ней норм. Легализация структурирования системы трудового законодательства по видам актов проведена в ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации. Содержание правового регулирования также выступает критерием выделения элементов системы трудового законодательства. Это четко просматривается в системе ТК России.

Системность современного трудового законодательства России – внутренне присущее ему качество, а наличие его довольно стройной системы – данность, не подвергаемая сомнению.

Качество системности явно прослеживается в первую очередь в иерархическом построении и взаимодействии актов, входящих в трудовое законодательство, в признании верховенства актов более высокого уровня над нижестоящими актами. Структурирование системы трудово-правовых актов по видам служит основанием для их построения в системе по иерархическому критерию.

Этот критерий имеет место и когда речь идет о соотношении международных и национальных элементов системы российского трудового законодательства.

Конституция Российской Федерации (ч. 1 ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры России включила в ее правовую систему и установила, что если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. В ТК России (ст. 10) аналогично сформулированы положения о взаимодействии международных и российских актов, входящих в систему трудового законодательства.

В последнее время обострился вопрос о действии международных актов в контексте государственного суверенитета России и приоритете Основного закона страны – Конституции. Среди российских юристов преобладало мнение о приоритете международных актов в системе национального законодательства. По вопросу о соотношении международных актов и Конституции России развернулась длительная дискуссия. Принципиальная важность его решения вызвала предложение об исключении из Конституции положения о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права составляют неотъемлемую часть правовой системы Российской Федерации [1]. Группа депутатов Государственной Думы инициировала рассмотрение этого вопроса Конституционным Судом Российской Федерации в связи с толкованием отдельных положений Конвенции о защите прав человека и основных свобод Европейским Судом по правам человека (ЕСПЧ). Конституционный Суд в обстоятельном и достойно аргументированном постановлении с учетом своей роли дал ответ [2, с. 3]. Он определил границу действия международных актов и их толкования ЕСПЧ: «если возникает противоречие между положениями международного договора и законами России, действует п. 4 ст. 15 Конституции», «но Конституция России не относится к ординарным и даже федеральным конституционным законам. Это особый правовой акт, находящийся на вершине нашей правовой системы, обладающий в силу ч. 1 ст. 15 высшей юридической силой в рамках этой системы». Такой обобщающий вывод из этого постановления делает судья Конституционного Суда России С. Маврин [3, с. 3].

Таким образом, международный компонент в системе российского законодательства располагается после Конституции Российской Федерации, но до федеральных законов (в том числе конституционных). В спорной ситуации решение о возможно-



сти или невозможности исполнения международного акта (норм) в установленном порядке принимает Конституционный Суд России на основе анализа и толкования с позиций Основного закона страны. Конституционный Суд не исключает правомочие законодателя «предусмотреть не противоречащий юридической природе Конституционного Суда Российской Федерации и его предназначению как высшего судебного органа конституционного контроля специальный правовой механизм решения вопроса о возможности или невозможности с точки зрения принципа верховенства и высшей юридической силы Конституции Российской Федерации исполнить вынесенное по жалобе против России постановление Европейского Суда по правам человека, в том числе мер общего характера (ч. 3 п. 1 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 14 июля 2015 г. № 21-П).

ТК России воспроизводит ч. 4 ст. 15 Конституции России и ст. 10, а систему трудового законодательства (в широком смысле) закрепляет в ст. 5, т. е. до определения в ней места международного компонента. С нашей точки зрения, ТК и должен был прежде определить систему собственно национального законодательства, а уже потом – место в ней международного компонента.

В ст. 5 ТК России констатируется приоритет Конституции России и федеральных конституционных законов над трудовым законодательством (в собственном, узком смысле) и иными актами, содержащими нормы трудового права. Предусмотрено и иерархическое соподчинение трудовых нормативных актов.

В науке трудового права трудовое законодательство понимается в широком смысле – с включением в его систему также правовых актов социального партнерства (коллективных договоров, соглашений) и нормативных актов работодателя. Об их соотношении с другими элементами системы трудового законодательства (по иерархии) сказано в ст. 8 и 9 ТК России.

Иерархия нормативных правовых актов характеризуется как их соотношение по юридической силе, что представляется не совсем точным. Ведь юридической силой – обязательностью исполнения, соблюдения, использования – обладают все нормативные правовые акты. Акты, наделяющие определенных субъектов правоприменительными полномочиями, обязатель-

ны и при реализации ими таких полномочий в форме правоприменения. Суть приоритета вышестоящих актов над нижестоящими в соблюдении непротиворечивости нижестоящих актов вышестоящим в той же системе законодательства. Следствием этого и является признание большей юридической силы вышестоящих актов над нижестоящими.

Известна значительная структурная сложность системы трудового законодательства России. Она вызвана федеративным устройством государства, необходимостью сочетания централизованного и децентрализованного (в том числе договорного), императивного и диспозитивного регулирования отношений, входящих в предмет данной отрасли. Это проявляется, прежде всего, в разделении правотворческой компетенции между органами разного статуса и уровня.

Для трудового законодательства принципиально важно его отнесение к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции России). Возникла потребность определить границы правотворческой компетенции федеральных органов и органов субъектов Российской Федерации для регулирования отношений в сфере наемного труда. Это сделано в ст. 6 ТК России. В ней перечислены вопросы, относящиеся к ведению федеральных государственных органов власти в этой сфере. По ним именно они вправе принимать обязательные для применения на всей территории страны законы и иные нормативные правовые акты. По вопросам, не урегулированным такими актами, субъекты Российской Федерации вправе принимать собственные законы и иные нормативные правовые акты. Их противоречие федеральным актам решается в пользу федеральных актов. Приведенные положения ст. 6 ТК России основаны на ст. 76 Конституции России.

Правотворческой компетенцией в установленных законодательством пределах обладают органы местного самоуправления, работодатели.

Органы социального партнерства, его стороны и представители безоговорочно отнести к субъектам правотворчества сложно. Каждое звено, орган социального партнерства, его стороны и их представители имеют именно им принадлежащие полномочия в процедуре принятия правовых актов, входящих в систему трудового законодательства (в широком его понимании). Когда представители сторон социального партнерства, действуя

от имени и в интересах представляемых, подписывают коллективный договор, соглашение, то стороны или их представители сложно признать субъектами правотворчества. В связи с тем что представители не могут иметь собственных интересов, отличных от интересов представляемых, действуют в интересах именно представляемых и по их воле, полагаем, что здесь имеет место правотворчество на договорных началах через представителей и субъектами правотворчества являются стороны социального партнерства. Думается, что можно провести некоторую аналогию между правотворчеством на началах социального партнерства и правотворчеством (да и всей деятельностью) коллективных субъектов права – государственных органов, органов местного самоуправления, работодателей – юридических лиц, для которых реализация полномочий возможна лишь через представителей.

Сказанное выше имеет отношение к системе трудового законодательства в целом – как к системе отрасли. Внутри нее акты (нормы) распределяются по отдельным институтам, имеющим свою структуру. Здесь, как представляется, пересекаются структуры отрасли законодательства и трудового права как отрасли российского права в соотношении «форма» и «содержание». Назовем их институциональными структурами, составляющими институциональные системы, являющиеся подсистемами отраслевой системы. Они формируются в основном по содержанию предписаний – элементам трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений с учетом общего (единства) и особенного (дифференциации) в их регулировании. Институциональная система чаще всего формируется подбором правовых норм и/или нормативных правовых актов, решающих вопросы, относящиеся к каждому из институтов. Иначе говоря, здесь система законодательства (нормативных правовых актов как таковых) может дробиться – из них выделяются и распределяются в определенном порядке нормы и/или акты, в совокупности образующие тот или иной институт. На тех же началах формируются и субинституты, например институт оплаты труда и субинститут стимулирующих выплат. Только из правовых норм сформированы Общие положения ТК России. В систему института социального партнерства помимо норм соответствующего раздела ТК России входят нормативные правовые акты – федеральные законы о профсоюзах, об объединениях работодателей и т. д.

Качество системности присуще (по крайней мере должно быть присуще) не только трудовому законодательству, но и его элементам – нормативным правовым актам. Наглядный пример тому – Трудовой кодекс России. Он построен по определенной системе – от общего к частному и особенному. Хотя мнения ученых о структуре Кодекса разнятся, следует признать обоснованность последовательности расположения в нем разделов, глав, статей (не без некоторых дефектов). Это вполне логично: в разделах, содержащих нормы, на основе которых решаются вопросы, относящиеся к отдельным институтам, предшествуют общие положения, определяющие основные начала регулирования отношений в сфере наемного труда – цели, задачи, предмет регулирования, его основные принципы, впервые в законодательной практике представлены трудовые отношения как главный предмет регулирования.

Включение социального партнерства в качестве части второй Кодекса – оно рассматривается как отдельный институт – до других институтов представляется вполне логичным, поскольку в отношениях социального партнерства рождаются правовые акты, входящие в систему трудового законодательства и на их основе как части этой системы регулируются трудовые отношения.

Далее Кодекс идет от возникновения, изменения, прекращения трудовых отношений, оформленных трудовым договором, к условиям трудовой деятельности – рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, его дисциплине и охране, ответственности сторон, т. е. содержит общее в регулировании трудовых отношений. Затем идут особенности регулирования труда отдельных категорий работников, защита трудовых прав и свобод, разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства и заключительные положения, где решен вопрос о применении Кодекса и ранее действовавших актов, что весьма важно для России как правопреемницы СССР.

Сравнение системы построения ТК России и устоявшегося представления о системе трудового законодательства показывает их значительное совпадение. Это позволяет сделать вывод, что система ТК России служит в известной степени легализацией системы трудового законодательства.

За время, прошедшее с даты вступления ТК России в силу, в него вносились и продолжают вноситься изменения и допол-

нения. К сожалению, часто и не всегда обоснованно, по существу. Но система Кодекса сохранена, что свидетельствует о ее стабильности, а значит – адекватности регулируемых им отношений.

Система трудового законодательства также стабильна в своей основе. Новые акты встраиваются в нее, не ломая сложившейся структуры.

### **Список использованных источников**

1. Интервью с председателем Следственного комитета РФ, доктором юридических наук, профессором А. Бастрыкиным // Российская газета. – 2015. – 24 июля. – С. 3
2. По делу о проверке конституционности положений статьи 1 Федерального закона «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней», пунктов 1 и 2 статьи 32 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», частей первой и четвертой статьи 11, пункта 4 части четвертой статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 13, пункта 4 части 3 статьи 311 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 15, пункта 4 части 1 статьи 350 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации и пункта 2 части четвертой статьи 413 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы: постановление Конституционного Суда Рос. Федерации, 14 июля 2015 г. № 21-П // Российская газета. – 2015. – 27 июля.
3. Свой закон – главное // Российская газета. – 2015. – 15 июля.

## **«СОГЛАСОВАНИЕ ИНТЕРЕСОВ» — КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**С. В. Соловьева**, кандидат юридических наук,  
Нижегородский государственный университет  
имени Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород

По мнению К. Л. Томашевского, парадигма трудового права – это концептуальное направление развития трудового права во всех его смыслах на определенном историческом отрезке времени, которое выражается не только в основополагающих

понятиях, но и его принципах, задачах, функциях, особенностях предмета и метода трудового права [1, с. 102–103].

Анализ норм законодательства позволяет сделать вывод о том, что концептуальное направление развития российского трудового права на современном историческом этапе – это строительство здания социально-трудовых отношений на основе согласия, понимания и согласования интересов их участников. Поддержание социального диалога между правительствами, работниками и работодателями в целях регламентации условий труда и развития социальной политики на современном этапе определяется в качестве стратегической цели и на международном уровне [2].

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации [3] одной из основных задач российского трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Согласование интересов сторон необходимо (и этого требует законодатель) от момента зарождения и на всем протяжении существования трудовых отношений, а также практически всех отношений, тесно связанных с трудовыми. Именно в таком направлении определяет дальнейшее развитие трудового права российский законодатель, так как государство ответственно за создание в стране социального мира, в том числе в сфере труда.

В науке трудового права и правоприменительной практике согласие на совершение тех или иных действий является необходимым условием возникновения, изменения или прекращения правоотношений. Однако «согласие» и «согласование» – нетождественные понятия. Согласование интересов носит консенсуальный характер, тогда как согласие можно достигнуть путем компромиссного решения. Компромисс – это соглашение на основе взаимных уступок, отказ от части своих требований в силу соглашения с другой стороной. Достижение «согласия» любым путем (как правило, подтверждением такого согласия является письменная форма), порождает риски, что ради лежащего на поверхности соглашения игнорируются истинные интересы и тем самым ограничиваются возможности субъектов для принятия самостоятельного, полностью осознанного решения.

Консенсуальный подход гарантирует, что уже на стадии возникновения правоотношений будут учтены все мнения, по-

требности, интересы их субъектов. Существенными элементами процесса достижения консенсуального соглашения является выявление и анализ интересов сторон (их тождественность и различие) выяснение их приоритетных целей и обеспечение совместной деятельности на основании норм, предусмотренных трудовым законодательством.

Способствовать реализации задач трудового законодательства может медиация как метод достижения согласования интересов участников трудовых и тесно с ними связанных отношений.

Медиация основывается на основных, базовых принципах достижения консенсуса. В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [4] процедура медиации – это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. В данном определении законодатель не учитывает весь потенциал медиации, возможности ее применения на иных стадиях взаимодействия между субъектами, а ограничивает ее применение лишь конфликтными ситуациями.

Однако следование принципам медиации на стадии заключения социально-партнерского соглашения, коллективного договора, трудового договора, ученического договора может привести стороны именно к консенсуальному соглашению.

Согласование интересов может осуществляться и в конфликтной форме, в рамках трудового спора. В соответствии с законодательством процедура медиации может применяться при разрешении индивидуальных трудовых споров. Ограничение российского законодателя к применению медиации к коллективным трудовым спорам не соответствует мировой практике.

Профессиональный медиатор не нацелен на то, чтобы любым путем «примирить» стороны. Его главная задача – помочь сторонам спора определить свои интересы, сбалансировать их, согласовать, даже если это будет путь расставания, «цивилизованного развода».

В литературе можно встретить мнение, согласно которому медиация применима только в тех случаях, когда стороны имеют равное положение, что явно отсутствует в трудовых отношениях. Трудовые отношения – это отношения власти-подчинения.

Однако, как показывает практика, медиация в данном случае меняет контекст власти работодателя. Через призму медиации и медиативного подхода порядок в организации устанавливается также властью работодателя, только властью-авторитетом, основанном на доверии, сотрудничестве, умении вести диалог.

### Список использованных источников

1. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы системы и источников / К. Л. Томашевский. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
2. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Электронный ресурс] // Режим доступа: [www.un.org/ru/documents/decl.../declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl.../declarations/pdf/fair_globalization.pdf), – Дата доступа: 01.08.2015.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. : с изм. от 13.07. 2015 г.) // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
4. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон Рос. Федерации, 27 июля 2010 г., № 193-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.

## НОРМИРОВАНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

**М. С. Стрижак**, кандидат юридических наук, доцент, Частное учреждение образования «БИП-Институт правоведения», г. Минск

Трудовое законодательство предусматривает два способа измерения количества труда: с помощью единиц рабочего времени как основной, всеобщей меры труда и путем применения различных форм учета натуральных единиц измерения объема выполняемой работы как дополнительной меры труда [3, с. 407]. Следовательно, необходимо отличать нормирование и нормы продолжительности рабочего времени от нормирования и норм труда (норм выработки, времени, обслуживания, численности, нормированных заданий).

Продолжительность рабочего времени нормируется по отдельным календарным периодам, а именно на протяжении недели и в течение суток, и измеряется в часах и минутах. Для



сравнения: во Франции единицей нормальной продолжительности рабочего времени является только неделя, а в Австрии – неделя и день [1, с. 196].

Глава 10 Трудового кодекса Республики Беларусь нормирует продолжительность рабочего времени с учетом условий труда, возрастных и иных особенностей работников и других факторов. Трудовое законодательство закрепляет следующие виды рабочего времени: нормальное и неполное. *Нормальной* считается такая продолжительность рабочего времени, которая равна полной (ст. 112 ТК Беларуси) или сокращенной (ст. 113 и 114 ТК Беларуси) его норме. В ст. 43 Конституции Республики Беларусь определено, что право работающих по найму на отдых обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, а также сокращенной продолжительностью работы в ночное время. Данное положение соответствует Конвенции Международной организации труда от 22 июня 1935 г. № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». Такая норма продолжительности рабочего времени применяется в случаях, когда работа выполняется в обычных условиях труда, и в отношении лиц, ее выполняющих, на которых не распространяются нормы, устанавливающие специальные меры охраны труда.

Для отдельных категорий работников в качестве льготной нормы продолжительности рабочего времени ст. 113 и 114 ТК Беларуси установлена *сокращенная* продолжительность рабочего времени. Данный вид рабочего времени определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка с учетом пределов, определенных законом. Сокращенное рабочее время не влечет за собой уменьшения оплаты труда. На основании норм законодательства оно установлено для несовершеннолетних работников; для работников-инвалидов I и II группы; на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны; для отдельных категорий работников (учителя, врачи и др.). По аналогии целесообразно закрепить предельную сокращенную продолжительность работы и для женщин: дифференцированно с учетом физиологических особенностей их организма и в зависимости от возраста и состояния здоровья имеющихся у

них детей [4, с. 8]. Для сравнения: в Великобритании и Дании законы ограничивают продолжительность рабочего времени не только молодежи, но и женщин [1, с. 196].

*Неполное рабочее время* – это уменьшение нормы продолжительности работы в течение рабочего дня или числа рабочих дней в неделю, или и то и другое. Основными отличиями его от сокращенной продолжительности рабочего времени являются следующие: условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу; переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением); оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда) (ст. 290 ТК Беларуси).

Норма полной (ст. 112) или сокращенной (ст. 113 и 114 ТК Беларуси) продолжительности рабочего времени может быть уменьшена в локальных нормативных правовых актах, что не влечет уменьшения оплаты труда, поскольку в данном случае не применяются нормы главы 22 ТК Беларуси, устанавливающие особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем.

Нормальное рабочее время, устанавливаемое коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, не может превышать установленные пределы продолжительности рабочего времени, в противном случае такое время считается сверхурочным. Исключениями из данного правила являются ненормированный рабочий день, сменная работа и суммированный учет рабочего времени согласно ст. 118№, 125 и 126 ТК Беларуси [2, с. 15].

Подводя итог, следует отметить, что продолжительность рабочего времени является основным составляющим нормы труда и имеет большое значение, поскольку предопределяет в том числе продолжительность времени отдыха, которое остается у работника после работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

#### **Список использованных источников**

1. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

2. Кривой, В. И., Греченков, А. А. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: для профессионалов: в 40 вып. / В. И. Кривой, А. А. Греченков. – Вып. 13–14, гл. 10 «Рабочее время» (ст. 110–133); гл. 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» (ст. 134–148) / В.И. Кривой. – Гомель: Е. А. Ковалева, 2008. – 416 с.
3. Трудовое право России / А. В. Гребенщиков [и др.]. – М.: Норма, 2007. – 655 с.
4. Редикульцева, Е. Н. Правовое регулирование нормирования труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. Н. Редикульцева ; Вятск. гос. гуманит. ун-т. – Киров, 2009. – 24 с.

## **ПАРАДИГМА ТРУДОВОГО ПРАВА БЕЛАРУСИ В НАЧАЛЕ XXI В.**

**К. Л. Томашевский**, кандидат юридических наук, доцент, Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», г. Минск

Одним из первых проблему определения парадигмы современного трудового права, поднял в 2007 г. профессор Томского государственного университета В.М. Лебедев в коллективном учебном пособии [1, с. 12–35], а двумя годами позже мы кратко коснулись этой проблемы в «Очерках трудового права» [2, с. 102–103]. В данном докладе остановимся на проблеме парадигмы современного трудового права на примере Беларуси с использованием сравнительно-правового метода.

### **1. Понятие парадигмы трудового права, ее соотношение с тенденциями и сложность определения**

Парадигма (от гр. *παράδειγμα* – пример, образец) согласно словарному определению имеет два значения: «1) в лингвистике – система форм одного и того же слова, в частности, представленная в форме таблицы..; 2) пример из истории, взятый для доказательства, сравнения» [3, с. 369]. Правда, в философии слово «парадигма» имеет еще два других значения: «1) понятие, используемое в антич. и ср.-век. философии для характеристики взаимоотношения духовного и реального мира; 2) теория (или модель постановки проблемы), принятая в качестве образца решения исследоват. задач.» [4, с. 461]. Вероятно, имен-

но последнее значение понятия «парадигма», было использовано В. М. Лебедевым, но применительно не к конкретной проблеме трудового права, а в целом ко всему трудовому праву, что представляется научно обоснованным.

По мнению В. М. Лебедева, «парадигма трудового права – это система основополагающих понятий, которые позволяют его трактовать как отрасль права» [1, с. 12, 33]. Данное определение представляется интересным с научной точки зрения, но слишком узким, поскольку парадигма трудового права, на наш взгляд, не должна ограничиваться только основополагающими понятиями и трактовкой трудового права лишь как отрасли права. Данная трактовка ближе к понятию догмы трудового права, хотя и ее не в полной мере передает. В 2009 г. нами было сформулировано следующее определение: **парадигма трудового права** – это концептуальное направление развития трудового права во всех его смыслах на определенном историческом отрезке времени, которое выражается не только в основополагающих понятиях, но и его принципах, задачах, функциях, особенностях предмета и метода трудового права [2, с.101–102]. Нам могут возразить: в чем при таком понимании парадигмы состоит ее отличие от тенденций в трудовом праве. Ведь под тенденциями в праве понимаются также направления развития тех или иных правовых явлений [5, с. 5–8; 6; 7, с. 374–378].

Полагаем, что категории «парадигма» и «тенденции», хотя имеют и сходства (характеризуют направление развития тех или иных явлений), но не совпадают и имеют ряд существенных отличий.

Во-первых, парадигма трудового права предполагает определение концептуального развития трудового права во всех его смыслах, т. е. в наиболее широком его понимании (и как отрасли права, науки, учебной дисциплины). Тенденции в трудовом праве обычно выявляются к направлениям развития более узких трудовправовых явлений (например, тенденции развития трудовых прав [5], современные тенденции развития источников трудового права [7] и т. д.).

Во-вторых, парадигма трудового права имеет более «богатую палитру» проявлений: может выражаться в основополагающих понятиях, в принципах, в трансформации прежних или появлении новых задач, функций трудового права, особенностях предмета и метода, сферы действия трудового права.

Обобщая диалектическую взаимосвязь сравниваемых категорий, заметим, что тенденция как более узкое по отношению к парадигме понятие вместе с тем может характеризовать какую-либо часть или особенность современной парадигмы трудового права.

Парадигму современного трудового права во всем мире определить крайне сложно, а вероятно и невозможно по следующим причинам:

- 1) уровень экономического развития стран в начале XXI в. существенно отличается (одни (Австралия, Великобритания, Германия, Дания, Канада, США, Швеция, Япония и др.) уже значительно шагнули в постиндустриальное, информационное общество; другие (многие страны Восточной Европы, Латинской Америки, постсоветские республики, включая Беларусь, Казахстан, Россию) находятся на переходной стадии от индустриального общества к постиндустриальному; третьи (многие развивающиеся страны Африки и Азии) находятся даже на стадии доиндустриального общества. Экономика же, выражаясь словами классиков марксистской философии, являясь базисом, предопределяет во многом и надстройку (право, политика и др.);
- 2) несмотря на общемировые процессы глобализации и научно-техническую революцию (компьютеризация, развитие телекоммуникационных технологий), многие страны строят свою трудовую политику не всегда в общем русле с большинством экономически развитых стран (яркие примеры – Вьетнам, Северная Корея, Республика Беларусь, Мьянма, Туркменистан);
- 3) даже при сравнении трудовых систем стран с близким экономическим уровнем развития концептуальные направления трудового регулирования могут различаться с учетом географического, исторического, общественно-политического и иных факторов.

На этом месте можно было бы поставить точку, расписавшись в своей неспособности решить эту архисложную задачу не только в рамках доклада, но даже всей конференции. Но мы все же поставим многоточие, поскольку участники конференции, полагаем, попытаются наметить концептуальные пути развития современного трудового права на примере законодательства и практики его применения конкретного государства или группы стран.

Подобные попытки уже ранее предпринимались на примере стран Запада (в международном научном сборнике «Трудовое право в постиндустриальную эпоху», изданном в 1994 г. в Нидерландах [8], в книге И. Я. Киселева «Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) 2003 г. [9] и в международном научном сборнике «Идея трудового права» под ред. Г. Давидова и Б. Лангиля [10]). Предпринималась, на наш взгляд, не вполне удачная попытка осмыслить парадигму трудового права Латвии [11], сведенная к тенденциям развития трудового права, ранее описанным российскими и западными учеными.

Итак, во второй части нашего доклада попытаемся определить парадигму белорусского трудового права и ее соответствие или несоответствие общецивилизационным процессам, происходящим в первом двадцатилетии XXI в.

## **Парадигма белорусского трудового права**

### **1. Всеобщая занятость вместо идеи свободы труда (от права на труд к обязанности трудиться)**

Этот тезис кажется эхом «советской эпохи» первой половины XX в., но вместе с тем он отражает реалии Беларуси по состоянию на 2015 год. Несмотря на то что в ст. 41 Конституции Республики Беларусь провозглашено право на труд, принцип запрещения принудительного труда и ратифицированы все фундаментальные конвенции МОТ, включая конвенции № 29 и № 105, в Беларуси действует Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества», которым был введен так называемый налог на тунеядство. Безработные, зарегистрированные государственной службой занятости, согласно ст. 19 и 25 Закона от 15 июня 2006 г. «О занятости населения Республики Беларусь» должны участвовать в оплачиваемых общественных работах (как правило, не требующих квалификации) под угрозой приостановки на три месяца выплаты пособия по безработице в случае неучастия в этих работах без уважительной причины.

Для сопоставления: с 1999 г. МОТ была выдвинута Программа достойного труда, в которой сформулированы принципы концепции достойного труда. Достойный труд определен как производительный труд в условиях *свободы*, справедливости, безопасности и уважения достоинства трудящегося человека при соблюдении общепризнанных трудовых норм и принципов, а

также принципов социального диалога. Его основой является полная и продуктивная занятость, здоровые условия и справедливая оплата труда работников [12]. К слову, ежегодно 7 октября отмечается Международный день за достойный труд. Хотя в Беларуси, судя по официальной статистике, регистрируемая безработица в настоящее время составляет около 1 % от трудоспособного населения (по состоянию на 01.07.2015), т. е. в части полной занятости при поверхностном взгляде имеется определенный прогресс (за кадром остаются неработающие граждане, не регистрирующиеся в качестве безработных по причине низкого размера пособия по безработице), то вот со свободой и уважением достоинства трудящихся в Беларуси есть над чем работать. Кстати, ни в Генеральном соглашении, ни в одном программном документе Правительства Республики Беларусь нет ни слова о приверженности Программе (концепции) достойного труда, сформулированной МОТ. Для сравнения: в России в подп. 2.20 п. 2 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы стороны обязались разработать систему мероприятий по продвижению целей и принципов достойного труда в рамках подхода, сформулированного Международной организацией труда, при необходимости адаптировать перечень показателей, рекомендуемых Международной организацией труда в качестве индикаторов достойного труда (приведены в приложении 2 к Генеральному соглашению).

## **2. Сверхширокая сфера использования контрактов как вида срочных трудовых договоров**

Обретение независимости Республикой Беларусь в начале 1990-х гг. ознаменовалось началом внедрения контрактной системы найма, которая с принятием Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) получила неограниченную сферу использования в Беларуси. Как следствие, на протяжении 15 лет XXI в. доля работников, принимаемых по срочным трудовым договорам, в Беларуси достигла примерно 80 %, а остальные 20 % приходятся на трудовые договоры с неопределенным сроком и иные срочные трудовые договоры.

### **3. Основной стимул к труду – усиление требований к трудовой и исполнительской дисциплине (как проявление перевеса экономической функции в ущерб защитной)**

Уместно напомнить, что слово «стимул» (от лат. *stimulus*) буквально означало «остроконечную палку, которой погоняли животных, стрекало», а теперь оно стало использоваться в более широком смысле как «побуждение к действию, побудительная причина» [3, с. 485].

Парадигмальность этого тезиса для белорусской трудовой системы подтверждается рядом нормативных правовых актов Главы государства, принятых по этому вопросу в период с 1999-го по 2014 г.: Декрет № 29; Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5). В настоящее время по поручению Президента готовится новая редакция Директивы № 1.

О том, что основным стимулом к труду в Беларуси выступают не столько дополнительные стимулирующие выплаты (подп. 2.5 п. 2 Декрета № 29 и подп. 3.1 п. 3 Декрета №5), а угроза применения мер дисциплинарной или материальной ответственности, свидетельствует практика заключения контрактов с незначительными суммами повышений к контрактам, незначительными надбавками рядовым работникам (не считая «белых» и «золотых» воротничков). Да и в современных кризисных экономических условиях, когда средняя зарплата работников по республике составляет в эквиваленте около 400 долларов в месяц, о стимулирующем значении зарплаты (ее элементов) говорить не приходится.

### **4. Использование нетипичных форм занятости носит ограниченный характер и законодательно не регулируется**

Если в экономически развитых странах такие нетипичные формы занятости, как заемный труд, дистанционный труд (в том числе компьютерное надомничество), стали внедряться в производственную сферу и сферу обслуживания с 1970-х гг., а их доля в современной экономике может достигать и 50–60 %, то в Беларуси эти формы занятости появились на рубеже XX–XXI вв. и не обрели до настоящего времени легального урегулирования в законодательстве (в отличие от России и Казахстана).



Хотя в подп. 7.3 п. 7 Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» в качестве одной из мер повышения предпринимательской активности и предусматривалось расширение применения гибких форм занятости населения, формальным итогом стала всего лишь разработка сотрудниками Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Рекомендаций по применению гибких форм занятости, которые не были даже утверждены постановлением данного министерства, а всего ли размещены на его сайте как информационный материал.

По данным социологических исследований, проводившихся в 2010–2011 гг. НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, сфера использования гибких форм занятости (если к ним не относить контрактную систему найма) в Беларуси составляла менее 10 % от всех работников, соответственно более 90 % приходилось на традиционную занятость (стационарное рабочее место, полная занятость, один наниматель), хотя заметим, что в условиях экономического кризиса и неполной загрузки работой крупных предприятий многие работники в первой половине 2015 г. были заняты на условиях неполной рабочей недели (четырёх- и трёхдневки), что может быть расценено как неполная занятость, относимая также к гибкой.

## **5. Коллективно-договорное регулирование отношений в сфере труда уступает законодательному, локальному и индивидуально-договорному**

При достаточно больших формальных показателях заключаемых в республике коллективных договоров (по данным Федерации профсоюзов Беларуси на 01.01.2014 было заключено 16 808 коллективных договоров), соглашений (Генеральное, 6 областных и 1 г. Минска, 53 республиканских тарифных, 64 областных тарифных, 307 районных, городских тарифных и 119 местных соглашений), высоком проценте юнионизации работников (более 4 млн работников состоят в профсоюзах) многие положения коллективных договоров, соглашений остаются декларативными, рекомендательными или отсылочными. Основной массив норм трудового права по-прежнему содержится в законодательстве о труде и локальных нормативных право-

вых актах нанимателей. Причем последние стали реже согласовываться с профсоюзами (для графиков отпусков это требуется лишь в случае, установленном в коллективном договоре).

В качестве общего неутешительного **вывода** напрашивается то, что *парадигма белорусского трудового права в начале XXI в. существенно отличается от современных западных и восточных моделей*. Трудоправовая система Беларуси консервативна (учитывает в большей мере советский опыт, а не современные зарубежные модели и международные трудовые стандарты), ориентирована на индустриальную (а не постиндустриальную) экономику с неограниченным использованием срочных трудовых договоров. Повышение эффективности труда обеспечивается внедрением вместо гибких форм занятости и дополнительных стимулирующих выплат новых мер дисциплинарного воздействия за нарушение трудовой дисциплины. Полагаем, что в условиях глобализации и формирования Евразийского экономического союза, нацеленности Беларуси на вхождение во Всемирную торговую организацию, законодательство о труде, определяющее основные правила “рынка труда”, должно развиваться по несколько иной парадигме, нежели это происходит сейчас.

#### **Список использованных источников:**

1. Лебедев, В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / В.М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова; под общ. ред. В. М. Лебедева. – М.: Статут, 2007.
2. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников: моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
3. Словарь иностранных слов. – 7-е изд., перераб. – М. : Рус. яз., 1980. – 624 с.
4. Философский энциклопедический словарь / редкол.: С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энцикл., 1989. – 815 с.
5. Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Проспект, 2015. – 272 с.
6. Морозов, П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / П. Е. Морозов; МГЮА им. О.Е. Кутафина. – М., 2012. – 50 с.

7. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права Беларуси: история, теория и практика: моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск: Амалфея; Межд. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.
8. Labour Law in the Post-Industrial Era. – Aldershot, 1994.
9. Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2003. – 158 с.
10. The Idea of Labour Law / by Guy Davidov, Brian Langille, Oxford, 2011.
11. Байков, А. М. Трансформация парадигмы трудового права Латвии в постиндустриальную эпоху [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://www.baltic-course.com/rus/kruglij\\_stol/?doc=56417](http://www.baltic-course.com/rus/kruglij_stol/?doc=56417). – Дата доступа: 10.08.2015.
12. Decent work agenda [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang—en/index.htm>. – Дата доступа: 10.08.2015.

## **ИНСТИТУТ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

**К. К. Уржинский**, кандидат юридических наук,  
доцент, Академия управления при Президенте  
Республики Беларусь, г. Минск

Необходимость правового регулирования трудовой дисциплины, а также ее значение и место в системе трудового права определяется одной из важнейших задач данной отрасли – создание условий для производительного и эффективного труда, его организации и управление им. Несмотря на то что эта задача не нашла прямого закрепления в действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь [1], она вытекает из ряда его норм. Несомненно также то, что трудовая дисциплина является одним из условий любой цивилизованно организованной трудовой деятельности, предполагающей обязательное подчинение всех работников определенным правилам поведения. В порядке сравнения можно отметить, что в ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации организация труда и управление трудом отнесены к числу основных задач трудового законодательства [2].

В настоящее время в Республике Беларусь уделяется большое внимание правовому регулированию общественных отношений, связанных с обеспечением дисциплины труда. Согласно Директиве Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» [3] укрепление дисциплины и правопорядка – важнейшая основа обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей. В п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» установлено, что обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, содержания производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями, надлежащих условий труда работников является одними из основных критериев оценки работы руководителей организаций государственной и частной форм собственности [4]. В п. 2 указанного Декрета определено, что именно показатели обеспеченности дисциплины труда являются важнейшим критерием при принятии кадровых решений в отношении соответствующих работников. В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» также указано, что трудовая дисциплина является одним из условий повышения эффективности производства и качества работы. Кроме того, следует учитывать, что трудовая дисциплина является достаточно многогранным и сложным социально-правовым феноменом [5]. В законодательстве выделяется несколько видов дисциплины, связанных с организацией трудовой деятельности. Так, в п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» указаны такие виды трудовой дисциплины, как технологическая, производственная, финансовая дисциплина. В подп. 14.4, 16.2 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46, говорится о технологической, трудовой и производственной дисциплине и т. д. [6]. Не ставя в настоящей ста-

тье цели научно-практического анализа и классификации столь многочисленных видов дисциплины, связанных с организацией трудового процесса, отметим лишь, что, по нашему мнению, все они представляют собой ту или иную разновидность дисциплины труда. Важно отметить и еще одну особенность рассматриваемого нами феномена, которая заключается в том, что общественные отношения, связанные с обеспечением трудовой дисциплины, регулируются достаточно большим количеством нормативных правовых актов. Так, помимо уже названных выше актов следует отметить такие, как Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. «О государственной службе в Республике Беларусь» [7], Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [8], утвержденные в установленном законодательством порядке для отдельных категорий работников дисциплинарные уставы и положения о дисциплине, другие нормативные правовые акты и в особенности локальные нормативные правовые акты – коллективные договоры, должностные инструкции, инструкции по охране труда и технике безопасности и т. д., значение которых весьма сложно переоценить. Кроме того, согласно п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» следует упомянуть действующие в различных отраслях экономики соответствующие ТУ, ГОСТы, иные правила и инструкции, устанавливающие требования в определенных сферах трудовой деятельности.

Формально-юридическая основа обеспечения трудовой дисциплины основывается на указанной выше правовой базе и вытекает из сути конструкции трудового правоотношения и трудового договора. Согласно ст. 1 ТК Беларуси, определяющей понятие трудового договора, важнейшим его элементом является соблюдение работником внутреннего трудового распорядка. В соответствии со ст. 12 ТК к числу основных прав нанимателя относится право требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка. Однако следует заметить, что согласно действующему трудовому законодательству обязанность обеспечения надлежащей дисциплины труда является не только правом, но и может

рассматриваться в качестве обязанности нанимателя. Так, согласно п. 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» одним из оснований досрочного расторжения контракта (по инициативе нанимателя) является необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.

Таким образом, резюмируя сказанное выше, можно сделать вывод о том, что институт дисциплины труда занимает весьма важное место в системе современного трудового права Республики Беларусь, динамично позитивно развивается и является важнейшим правовым инструментом в арсенале средств, обеспечивающих повышение эффективности производства и качества работы, а также общественной безопасности, социально-экономического развития страны.

#### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 31.08.2015.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/). – Дата доступа: 31.08.2015.
3. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины [Электронный ресурс]: Директива Президента Респ. Беларусь, 11 марта 2004 г., № 1 // Режим доступа: [http://president.gov.by/ru/official\\_documents\\_ru/view/direktiva-1-ot-11-marta-2004-g-1397](http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/direktiva-1-ot-11-marta-2004-g-1397). – Дата доступа: 31.08.2015.
4. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс]: Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г. № 5 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 31.08.2015.
5. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников [Электронный ресурс]: постановление Пленума Верховного Суда Респ.

Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 31.08.2015.

6. Типовые правила внутреннего трудового распорядка [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г., № 46 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 31.08.2015.
7. О государственной службе в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 31.08.2015.
8. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс]: Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 31.08.2015.

## **ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА И ЗАРУБЕЖНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

**И. А. Филипова**, кандидат юридических наук,  
Нижегородский государственный университет  
имени Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород

Трудовое право как часть правовой системы современной России сформировалось под влиянием не только внутренних, но и внешних в географическом плане факторов. Российское трудовое законодательство, как и наука трудового права, с момента своего появления испытывает воздействие зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений. Это воздействие было определяющим при зарождении трудового права как отрасли в России, в советский период оно стало менее существенным, а в последние десятилетия влияние зарубежного опыта снова возросло.

Особого внимания заслуживает французское трудовое законодательство, которое имеет значительное сходство с российским по ряду параметров. Например, Трудовой кодекс Франции подобно Трудовому кодексу Российской Федерации последовательно регулирует вопросы заключения и прекращения тру-

дового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплинарной ответственности работников и т. д. При этом нередко регламентация трудовых отношений законодательством двух государств осуществляется аналогичным образом. Развитие правового регулирования социально-партнерских отношений в сфере труда в России также очень схоже с французской практикой. Более длительный период существования законодательной регламентации данного блока отношений во Франции позволяет сделать определенные прогнозы в отношении дальнейшего развития социального партнерства в России. Так, интересным представляется отличие в правовом регулировании сроков действия актов социального партнерства: в России коллективные договоры и соглашения могут заключаться максимум на три года, во Франции – без ограничения сроков, которых может не быть, в то же время допускается и заключение соглашения с определенным сроком действия.

Внимания заслуживает и германский опыт правового регулирования социального партнерства в сфере труда. Несмотря на отсутствие специального кодифицированного акта, правовое регулирование труда в Германии привлекает внимание российских правоведов, в том числе из-за высокого уровня развития социально-партнерских отношений, а также в связи с тем что в Германии, как и в России, получила развитие система участия работников в управлении организацией [1, с. 131].

Для понимания возможностей трудового права, расширения диапазона инструментов, используемых при правовом регулировании трудовых отношений в России, полезным будет изучение помимо схожего опыта Франции, Германии и других стран, относящихся к европейской (континентальной) модели регулирования трудовых отношений, практики стран, использующих другие модели: англосаксонскую и китайскую. Ведь трудовое право должно не только защищать работников, но и обеспечивать возможности для экономического роста, чего наиболее эффективно позволяют достичь две последние из названных трех моделей.

Еще более значимым является воздействие норм международного права на трудовое законодательство России. Многие международные нормы в сфере труда имплементированы в российскую правовую систему. Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы



международного права и международные договоры, заключенные Россией, являются составной частью российской правовой системы. Нормы такого международного договора имеют приоритет перед нормами российского законодательства в случае коллизии.

Россия как член Международной организации труда (МОТ) сама участвует в выработке многих норм международного права, устанавливающих необходимые минимумы в сфере труда, которым должно соответствовать законодательство каждого государства, ратифицировавшего соответствующую конвенцию МОТ. По состоянию на июль 2015 г. Россией ратифицировано 73 конвенции МОТ, три из них – Конвенция МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках», Конвенция МОТ № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» и Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» — были ратифицированы в 2014 г. В настоящее время Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разрабатываются законопроекты о ратификации еще нескольких конвенций МОТ, в том числе Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения».

Необходимость ознакомления с зарубежным опытом и детального изучения международно-правового аспекта в регулировании труда для специалиста в области трудового права признается научными сообществами разных стран. Это влечет создание таких научных направлений, как сравнительное и международное трудовое право. Например, в ряде зарубежных университетов созданы магистратуры по международному и сравнительному социальному и трудовому праву, в частности в Университете Тулузы во Франции, Университете Квебека в Канаде и т. д. Некоторые учебные заведения издают журналы, посвященные данной тематике: «*Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*» Университета Бордо (Франция), «*Comparative Labor Law & Policy Journal*» Университета Иллинойса (США), «*Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*» Университета Трира (Германия) и т. д. В российских университетах данное направление также развивается. Так, международное и сравнительное трудовое право изучаются в МГЮА имени О. Е. Кутафина, СПбГУ, МГИМО,

ВШЭ и других вузах. Освоение студентами-юристами положений международно-правового регулирования труда и зарубежного опыта также способствует взаимопроникновению материи трудового права разных стран.

#### **Список использованных источников**

1. Лебедев, В. М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедева, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. – Книга вторая. – М.: Статут, 2009. – 192 с.

### **К ПРОБЛЕМЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КРИТЕРИЕВ, ОТЛИЧАЮЩИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОТ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ О ТРУДЕ (НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОГО ПРАВА)**

**М. М. Харитонов**, кандидат юридических наук,  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
г. Санкт-Петербург

Одной из основных теоретических и практических проблем трудового права является проведение четкой демаркационной линии между трудовым договором и гражданско-правовыми договорами о труде. Это особенно актуально в настоящее время в связи с активным развитием «гибких» форм занятости и распространением «нетипичных» видов труда.

Автором разработана теория, позволяющая решить эту задачу. Данная теория строится на следующих положениях.

1. Признак или совокупность признаков, отличающих трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде, должны быть универсальными, т. е. применимыми к каждой спорной ситуации без каких-либо оговорок, находящихся за пределами классификационных критериев.

2. Известные на сегодняшний момент в научной и практической среде отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде не годятся в качестве универсальных критериев или универсальной совокупности критериев. Недостатки этих отдельных признаков в таком качестве уже отмечались в той или иной степени в дореволюционной, советской и современной литературе [1, с. 236–237; 2, с. 45–48; 3, с. 125;

4, с. 52; 5, с. 48; 6, с. 80, 81–83, 89, 91, 104; 7, с. 88–89; 8, с. 132, 136, 137, 393; 10, с. 243].

3. Поскольку речь идет о разграничении договорных типов, т. е. юридических категорий, выявленный универсальный отличительный признак (или совокупность признаков) также должен носить юридический характер.

4. Исходной характеристикой трудового договора, из которой логически вытекают его юридические отличия от гражданско-правовых договоров о труде, является то, что нанявшийся предоставляет свою рабочую силу на время в пользу предприятия или хозяйства другого лица, увеличивая тем самым запас средств или энергии, которым это лицо может располагать для осуществления своих целей [8, с. 136–137; 9, с. 71].

5. Юридическое универсальное отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде состоит в том, что в трудовом договоре исполнитель обязуется предоставить заказчику свое личное время, которое тот может использовать определенным функциональным образом.

Категория времени не должна быть исключительно характеристикой оказываемой услуги или работы, она должна выходить за эти пределы, т. е. иметь самостоятельное юридическое значение. Это возможно, когда имеет место управление заказчиком временем исполнителя или когда исполнитель обязан предоставить заказчику заранее определенное количество своего времени (т. е. отработать на него это количество времени), но данное время исполнителя, принадлежащее заказчику, не коррелирует с продолжительностью конкретной услуги или временем, необходимым для производства конкретного продукта, нужного заказчику. Определить это можно с помощью параметров «способ определения времени выполнения заданий» и «способ определения количества заданий». В зависимости от их комбинаций мы получим либо трудовую, либо гражданско-правовую модель взаимоотношения сторон [9, с. 82–124].

6. Условие о предоставлении личного времени может выполняться только в случае, когда на стороне исполнителя выступает физическая личность, которая должна исполнять обязанности по договору строго лично.

7. Универсальные признаки, отличающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде, носят догматический, а не позитивный характер. Следовательно, действующий

щее законодательство может корректировать их: либо исключая из числа трудовых отношений отдельные их разновидности, несмотря на то что догматически соответствующий договор является трудовым, либо, напротив, причисляя к трудовым отношениям договоры, носящие по своей природе гражданско-правовой характер.

В рамках данной теории автором предлагается последовательность шагов по определению того, имеем ли мы в каждом конкретном случае дело с трудовым договором или нет.

1. Необходимо определить, является ли отношение возмездным и основанным на договоре. Если эти два условия: возмездность и юридический факт в виде договора не соблюдены, то очевидно, что о трудовом договоре говорить уже не приходится. Это будут либо отношения, не регулируемые правом, либо отношения гражданско-правового характера (например, волонтерство), либо отношения, связанные с использованием принудительного труда (или на легальной (т. е. в случаях, когда принудительный труд допускается законом), или на нелегальной основе).

2. Нужно определить, включил или исключил законодатель рассматриваемую ситуацию в число / из числа трудовых договоров на основании ясно определяемого и прямо указанного в законе признака (субъекта деятельности, вида деятельности и т.п.). При отсутствии специальных включений/исключений переходим к следующему шагу.

3. Необходимо определить, носит ситуация спорный или бесспорный характер. К «бесспорным» ситуациям в настоящее время мы относим случаи, когда в письменном соглашении между физическим лицом и индивидуальным предпринимателем / организацией используются дословные формулировки закона в части определения прав и обязанностей сторон. В этом случае делать дальнейшие шаги практического смысла не имеет, так как суд в случае спора признает эти отношения трудовыми исходя из прямого указания закона, поскольку законодательство Российской Федерации сейчас не содержит норм, позволяющих признать отношения, основанные на письменном трудовом договоре, гражданско-правовыми отношениями на основании «фактического взаимодействия сторон». Если же ситуация «бесспорной» не является, то необходимо переходить к следующему шагу.

4. Следует определить, предполагает ли правоотношение личное выполнение обязанностей по нему физическим лицом, заключившим договор, исходя из формального момента, т. е. в силу записанных или озвученных сторонами формулировок при заключении договора:

- существенного момента, т. е. когда из характера деятельности очевидно, что она должна осуществляться определенным физическим лицом;
- фактического момента, т. е. поведения сторон при реализации соглашения.

При констатации отсутствия характера личного исполнения одновременно в каждом из трех указанных моментов можно смело констатировать и отсутствие трудовых отношений. Если же установлено, что деятельность исполнителя носит личный характер, то переходим к следующему шагу.

5. Необходимо определить, имеет ли место ситуация «взаимности заданий», если заказчик является физическим лицом (услуги массажиста, тренера и т. п.). В случае утвердительного ответа можно констатировать наличие гражданско-правовых отношений. Если же ответ отрицательный, то переходим к следующему шагу.

6. Нужно определить, имеется ли у исполнителя обязанность отработать определенное количество времени, независимо от того, сколько заданий он выполнит в этот период времени и какой будет конкретная продолжительность каждого из них. В случае утвердительного ответа можно констатировать наличие трудовых отношений. Если же ответ отрицательный, то переходим к следующему шагу.

7. Необходимо определить, имеем ли мы дело с договором о предоставлении личного времени, которое может быть использовано определенным функциональным образом, в зависимости от комбинации параметров «способ определения времени выполнения заданий» и «способ определения количества заданий».

Помимо решения проблемы разграничения трудового договора и гражданско-правовых договоров о труде, предложенная концепция позволяет ответить еще как минимум на два вопроса, связанных с предметом трудового права: вопрос о взаимосвязи двух принципиально разных видов трудового права, известных современной цивилизации, и вопрос о разграничении договора о предоставлении персонала (заемного труда) и гражд-

данско-правовых договоров, подразумевающих оказание услуг силами персонала исполнителя.

### Список использованных источников:

1. Брагинский, М. И. Договор подряда и подобные ему договоры / М. И. Брагинский. – М., 1999. – 254 с.
2. Варшавский, К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. – Л.: Academia, 1924. – 180 с.
3. Войтинский, И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. – М.; Л.: изд-во, тип. «Красный пролетарий» в М., 1925. – 364 с.
4. Догадов, В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. – Л.: Прибой, 1927. – 163 с.
5. Догадов, В. М. Правовое регулирование труда при капитализме (до второй мировой войны). Очерки / В. М. Догадов. – М.: Гос. изд-во юрид. лит-ры, 1959. – 194 с.
6. Курс российского трудового права: в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во Р Асланова, 2007. – Т. 3: Трудовой договор. – 656 с.
7. Санникова, Л. В. Договор найма труда в России / Л. В. Санникова. – М.: МТ-Пресс, 1999. – 125 с.
8. Таль, Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М., 2006 (переиздание 1913 г.). – Ч. 1: Общие учения.
9. Харитонов, М. М. Универсальные критерии, отличающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде: науч.-практ. пособие. – М.: Эдитус, 2015. – 157 с.
10. Lotmar, Philipp. Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. – Leipzig, 1902.

## СОМНИТЕЛЬНОСТЬ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ

**Г. В. Хныкин**, доктор юридических наук, профессор, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, г. Москва

Ориентируясь на этимологическое значение слова «тенденция», обратимся к основным направлениям развития современного законодательства о труде. Трудовой кодекс Российской Федерации определил «дерево» целей трудового законодательства: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; 2) создание благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей (ч. 1

ст. 1). Однако анализ нормотворчества в сфере труда и правоприменительной практики позволяет говорить об отсутствии системной упорядоченности в деятельности законотворческих органов. Формирование отрасли происходит скачкообразно, порой непредсказуемо, отсутствует внятное планирование законопроектных работ. Существенным изменениям подвергаются, прежде всего, основные параметры отрасли: предмет, метод, источники правового регулирования.

Трудовое право является одной из самых динамичных отраслей системы российского права. Но при этом его предмет правового регулирования сужается за счет «выпадения из гнезда» целых отраслей экономики и специальных субъектов. Назовем работников сельского хозяйства, государственных гражданских и муниципальных служащих. Но самая значительная потеря обнаружилась в апреле 2013 г. Вице-премьер правительства России О.Ю. Голодец заявила, что 38 млн трудоспособных граждан «непонятно где, непонятно чем и непонятно как заняты». Эти данные (относительно работодателей) подтверждает и Торгово-промышленная палата: из 4,5 млн отечественных предпринимательских структур добросовестно работают только 1,5 млн. Остальные формируют теневой сектор экономики, составляющий от 15 до 20 % ВВП России. Иными словами, большинство работодателей и вероятных наемных работников не доверяют государству, его трудовому законодательству и вместо трудовых договоров предпочитают заключать гражданско-правовые сделки или ограничиваются устными договоренностями. Но если работодатели при этом избегают налогового бремени, то работники рискуют здоровьем, а то и жизнью. Дело в том, что эти объекты лишь частично регулируются гражданским законодательством. Полноценное правовое обслуживание жизни и здоровья в период производственной деятельности свойственно только отраслям социальной направленности, т. е. трудовому и пенсионному законодательству. Однако почти половина экономически активного населения страны отказывается от законных трудовых договоров. Почему? Видимо, все дело в уровне материального обеспечения, который выше государственных гарантий, обозначенных ст. 1 и перечисленных в виде «трудовых стандартов» в ст. 6 ТК России. Вынужденный переход потенциальных работников в сферу гражданского законодательства объясняется, прежде всего, униженно малой заработной платой и такой же цинично низкой пенсией. Однако госу-

дарство за весь срок существования ТК России так и не реализовало ст. 133 в части принятия федерального закона, посвященного порядку определения прожиточного минимума, который должен стать минимальной границей установления месячной заработной платы.

Вместо разработки привлекательных стимулов трудового характера Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) предлагает программу мер по борьбе с «социальными изживенцами», которая предусматривает сокращение таких социальных гарантий, как лишение доступа к бесплатной медицинской помощи и увеличение платы за услуги ЖКХ. Результат борений с теневым сектором – новая ст. 19.1 ТК России, внесенная Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ. Сложную проблему предложено решать с помощью сомнительной метаморфозы гражданско-правовых договоров в трудовые.

Но есть и приобретения. Наконец-то получили правовую «прописку» такие массовые явления, как заемный труд, дистанционная и подземная работы (ст. 56.1, гл. 49.1, 51.1 ТК России). Обозначены перспективы правового регулирования труда работников организаций Вооруженных Сил России и альтернативной гражданской службы; государственных корпораций и компаний; Пенсионного фонда, Фонда социального страхования (ФСС) и Фонда обязательного медицинского страхования (ФОМС); территорий опережающего социально-экономического развития и даже лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением Россией чемпионата мира по футболу FIFA 2018 г. и Кубка конфедераций FIFA 2017 г. Намечены особенности регулирования трудовых отношений экспертов сферы проведения специальной оценки условий труда. Однако ряд новых статей ТК носит бланкетный (отсылочный) характер и не содержат никакой информации относительно правового статуса специальных субъектов. Эти статьи также объединяет их сомнительная необходимость включения в ТК. Вряд ли целесообразно вводить в Кодекс временную норму, действие которой закончится 31 декабря 2018 г. Такое же замечание касается и многочисленных правил, свидетельствующих о возможности игнорирования работодателями целого ряда статей ТК и миграционного законодательства.

Говоря о методе правового регулирования, следует отметить, что трудовое право – это симбиоз публичных и частных



начал. Усиление договорного и локального регулирования трудовых отношений — характерная особенность современного периода развития трудового законодательства. Превалирование договоренностей между работодателем и работником и уменьшение вмешательства государства в эти процессы декларируется ч. 2 ст. 1 ТК России. Но, продекларировав согласование интересов основных субъектов, законодатель, тем не менее, выбор правовых средств предоставляет работодателю. Дело в том, что реализация каждой пятой статьи ТК России возможна посредством четырех способов: коллективного договора, партнерского соглашения, локального нормативного акта и трудового договора. Несложно догадаться, что в реальных ситуациях работодатель выбирает вариант локального регулирования, который с подачи того же законодателя осуществляется, как правило, с помощью всего лишь совещательной формулы взаимодействия с работниками (ст. 8 ТК России). Причем Кодекс не предусматривает законодательных паритетных решений даже при принятии положений об общественно-вспомогательных органах, действующих на совместной основе. Даже производственный совет, инициированный Президентом России, определяется как совещательный орган работников. Ожидания, связанные с тем, что совет станет органом социального партнерства, не оправдались. Его полномочия, состав и порядок деятельности устанавливаются работодателем с помощью локального документа. Причем зависимость совета от своего учредителя подчеркивается законодателем, поскольку информация о нем помещена в ст. 22 ТК России, посвященную полномочиям работодателя.

Что касается источников трудового права, то здесь прослеживаются две крайности. Первая связана с чрезмерным законодательным зудом, превращающим ТК России в «лоскутное одеяло». За 13 лет Кодекс изменялся и дополнялся около 80 раз, т. е. почти по шесть поправок за год. Огорчает, прежде всего, низкий уровень законодательной техники, а также кулуарность и медлительность процесса разработки законопроектов.

Вторая крайность законодателя — отсутствие необходимых федеральных законов и невыполнение Правительством нормотворческих обязанностей, зафиксированных предписаниями конкретных норм ТК России. Реализация более 50 статей Кодекса связана с принятием соответствующих актов. Их отсутствие

порождает разбалансированность организационно-управленческих отношений и социальную незащищенность работников.

Забыты законодателем творческие работники организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, поскольку ряд статей ТК, предусматривающих им различные льготы посредством принятия актов Правительства, остаются декларативными. Ситуация повторяется и при использовании труда лиц, не достигших 14 лет, а также инвалидов.

Таким образом, развитие отрасли и науки трудового права неразрывно связано с изменениями, происходящими в российском трудовом законодательстве. Однако наблюдается систематическая неупорядоченность законотворческой деятельности. В результате сужается сфера действия отрасли по субъектному составу, видоизменяются методы и источники правового регулирования.

## **ПРЕДПОСЫЛКИ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВА ЗАНЯТОСТИ И ЕГО МЕСТО В РОССИЙСКОЙ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

**С. С. Худякова**, кандидат юридических наук,  
доцент, Пермский государственный национальный  
исследовательский университет,  
г. Пермь

Проблемы становления и развития структуры системы права принадлежат к числу фундаментальных проблем теории права, которые постоянно находятся в поле зрения исследователей. Правоведы-теоретики признают подвижность системы права как результат изменения социальной действительности [1, с. 20]. Динамизм системы права может проявляться, в частности, в формировании новых отраслей и институтов права в процессе экономического и социального развития общества.

Многие исследователи выделяют в основном два способа возникновения новых правовых образований: 1) распространение правовых регламентаций на ту часть общественных отно-

шений, которая раньше не была предметом правового регулирования и 2) выделение из отрасли (или отраслей) правовых институтов, приобретших качественно новые свойства [2, с. 71]. Второй способ появления нового правового образования иногда связывается с появлением комплексного межотраслевого правового института. Дискуссия о возможности существования комплексных правовых институтов и особенно отраслей права до сих пор не привела к какому-либо единству взглядов на эту проблему.

Так, С. С. Алексеев высказывал идею о том, что комплексные отрасли права, в отличие от основных, имеют только часть признаков, присущих последним, а именно: особый предмет (рассматриваемый в иной плоскости, чем предметы традиционных отраслей) и некоторые черты юридического своеобразия (как, например, некоторые единые принципы, положения, приемы регулирования, самостоятельная область законодательства). По мнению ученого, у комплексных отраслей права нет главного юридического своеобразия – «своего» метода и механизма регулирования [3, с. 144]. Впоследствии С. С. Алексеев отмечал некую условность термина «комплексные отрасли права», предлагая более точно называть их «полуотраслями» и рассматривать такие правовые общности как этап становления основных отраслей права [4, с. 194, 196.].

Говоря о роли метода правового регулирования в определении места конкретной отрасли права в системе российского права, следует поддержать позицию С. П. Маврина о том, что функцию дополнительного критерия деления системы позитивного права на самостоятельные отрасли метод правового регулирования сам по себе выполнить не в состоянии, по крайней мере к отраслям права, предметы которых характеризуются комплексностью или неоднородностью включаемых в них отношений [5, с. 206]. По мнению правоведа, большинство теоретических моделей метода правового регулирования фактически утратили возможность служить надежным научным фундаментом для прогрессивного развития системы российского права. Нынешний российский законодатель, исходя из практической целесообразности, ориентируется в качестве системообразующих факторов на самые различные элементы общественных отношений, такие как, например, определенный вид человеческой деятельности, составляющей материальное содержа-

ние соответствующих отношений, либо объект данных отношений, либо их субъект [5, с. 211–212]. Примерами обособления правового регулирования применительно к конкретному виду человеческой деятельности можно назвать формирование таможенного, транспортного, коммерческого, предпринимательского права.

Право в условиях постиндустриального общества должно представлять собой сложное и многомерное явление. В связи с этим представляется возможным утверждать, что имеют место предпосылки для появления в будущем в системе российского права нового правового образования – права занятости. Причем такая возможность связывается не только с существованием одноименного комплексного правового института и законодательства.

В основу такого предположения положена существующая в науке трудового права идея о том, что в трудовом праве разработаны такие основополагающие устои о труде, которые зачастую выступают в качестве главенствующих ориентиров и в других отраслях российского права и законодательства, имеющих отношение к регламентации социальных связей по поводу наемного труда [6, с. 166]. По этой причине можно предположить, что право занятости способно сформироваться посредством особого способа – путем объединения всех отраслей права и законодательства, которые в той или иной степени связаны с реализацией гражданами конституционного права на труд и регламентируют наемный труд. При этом право занятости может выступать своего рода «мега-отраслью», объединяющей трудовое право, законодательство о прохождении государственной службы (гражданской, правоохранительной, военной), муниципальной службы, законодательство о содействии трудовой занятости и трудоустройстве. Наличие такой тенденции в развитии права подтверждается появлением «права занятости» в некоторых зарубежных государствах. Подавляющее большинство регламентаций, содержащихся в актах, принимаемых МОТ в последние годы, также направлено на регулирование труда наемных работников, независимо от отраслевой принадлежности возникающих отношений по поводу их труда.

#### **Список использованных источников**

1. Мальцев, В. А. Право как нормативно-деятельностная система / В. А. Мальцев // Правоведение. – 2003. – № 2.

2. Поленина, С. В. Комплексные правовые институты и становление новых отраслей права / С. В. Поленина // Правоведение. – 1975. – № 3.
3. Алексеев, С. С. Проблемы теории права / С. С. Алексеев. – Свердловск, 1972. – Т. 1. – 396 с.
4. Алексеев, С. С. Структура советского права / С. С. Алексеев. – М., 1975. – 258 с.
5. Маврин, С. П. О роли метода правового регулирования в структурировании и развитии позитивного права / С. П. Маврин // Правоведение. – 2003. – № 1.
6. Бугров, Л. Ю. О праве на труд в России и за ее рубежом / Л. Ю. Бугров // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Междунар. науч.-практ. конф. ; под ред. К. Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.

## **ОСОБЕННОСТИ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

**Н. Н. Хуторян**, доктор юридических наук,  
профессор, Институт государства и права имени  
В. М. Корецкого НАН Украины, г. Киев

Проблема правоприменения является одной из самых сложных для исследования, ибо она требует не только изучения и анализа теории и нормативных правовых актов, но и правоприменительной практики, которая зачастую, если это не судебная практика, является недоступной (правоприменение законодательства работодателем) или малодоступной (правоприменение пенсионного законодательства органами Пенсионного фонда, социального обеспечения) для исследователя. В связи с этим не удивительно, что так мало предметных исследований в отрасли трудового права и права социального обеспечения по этой тематике.

Исследовав теоретические разработки и практику применения трудового законодательства, можно выделить следующие особенности правоприменения:

1) субъектами правоприменения в трудовом праве являются не только государственные органы и должностные лица, органы местного самоуправления, общественные объединения их должностные лица, но и в первую очередь органы и долж-

ностные лица работодателя, а также другие специальные органы, осуществляющие правоприменительную деятельность в трудовом праве – КТС, примирительные комиссии, трудовые арбитражи, Национальная служба посредничества и примирения и т. п.;

2) основными принципами при применении норм трудового законодательства являются законность, обоснованность, целесообразность, объективная истина, сочетание (сбалансированность) принципа справедливости с принципом социальной справедливости. Без соблюдения этих принципов правильное применение норм трудового законодательства общими и специальными органами не представляется возможным;

3) правоприменение в трудовом праве – это деятельность государственных органов и их должностных лиц, органов и должностных лиц работодателя и специальных органов, направленная на возникновение, приостановление, изменение, прекращение и возобновление трудовых правоотношений, поощрение работников или привлечение к дисциплинарной или материальной ответственности, разрешение индивидуального или коллективного трудового спора, результатом которой является принятие индивидуального поднормативного акта, что непосредственно влечет правовые последствия и устанавливает формально обязательные индивидуальные правила поведения персонифицированных субъектов трудового права;

4) полномочия государственных органов и их должностных лиц, органов и должностных лиц работодателя, специальных органов по правоприменению закреплены в нормативно-правовых актах;

5) акты, которые издаются, носят юридический характер, часто они являются принуждением, ибо их невыполнение влечет применение государственного принуждения;

6) правоприменительная деятельность всегда носит активный характер, направлена не только на возникновение, изменение, прекращение, но и на приостановление, возобновление отношений, возобновление нарушенного права;

7) правоприменение осуществляется в строго определенной процедурной форме. Здесь, на наш взгляд, необходимо выделить ту характерную черту правоприменительной деятельности, на которую до сих пор не обращали внимания. Речь о том,

что такая форма реализации права, как правоприменение, тесно переплетается с одновременной реализацией других форм реализации права, а именно исполнением и соблюдением процедурных норм, без которых невозможна реализация норм материального права. Например, законом запрещено увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей возрастом до 14 лет либо ребенка-инвалида, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Таким образом, при увольнении по п. 1 ст. 40 КЗоТ Украины допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Итак, при увольнении по п. 1 ст. 40 КЗоТ Украины по сокращению численности или штата работников работодатель должен соблюдать эту норму и не увольнять женщин.

При увольнении в связи с ликвидацией предприятия работодатель обязан соблюсти указанную норму и трудоустроить этих женщин. Таким образом, применение материальных норм трудового права невозможно без других форм реализации права – исполнения и соблюдения. Другой пример, который уже свидетельствует о зависимости других форм реализации права именно от правоприменения. Пользование правом на пенсионное обеспечение невозможно без такой формы, как правоприменение, а именно принятие органом Пенсионного фонда решения о назначении пенсии конкретному субъекту;

8) толкование не является отдельной стадией правоприменения, а является необходимым элементом или подстадией каждой из стадий правоприменения;

9) правоприменительная деятельность завершается принятием правоприменительного акта, где фиксируются индивидуально-конкретные предписания для персонифицированных субъектов трудового права;

10) по своей функциональной нагрузке правоприменительная деятельность субъектов трудового права:

- направлена на организацию исполнения предписаний норм трудового права;
- обеспечивает стимулирование правомерного поведения субъектов трудового права;
- обеспечивает реализацию санкций охранительных норм трудового права, устанавливая меру юридической ответственности.

## ПОНЯТИЕ И ВИДЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Г. И. Чанышева, доктор юридических наук, профессор, Национальный университет «Одесская юридическая академия», г. Одесса

В настоящее время в науке трудового права Украины получает все более широкое признание точка зрения о включении в предмет отрасли коллективных трудовых отношений. В то же время среди ученых нет единства мнений о месте указанных отношений в системе общественных отношений, которые входят в предмет трудового права. Одни ученые относят коллективные трудовые отношения к отношениям, тесно связанным с трудовыми, другие рассматривают их как самостоятельный вид трудовых отношений.

Выделение в составе предмета трудового права индивидуальных и коллективных трудовых отношений соответствует позиции Международной организации труда, признано зарубежными и отечественными учеными.

Индивидуальные трудовые отношения возникают между работником и работодателем по поводу реализации индивидуальных трудовых прав. Реализация работниками, работодателями (их представителями) коллективных трудовых прав осуществляется в рамках коллективных трудовых правоотношений.

Исходя из того, что содержанием указанных правоотношений являются коллективные трудовые права и корреспондирующие им обязанности, коллективные трудовые правоотношения представляется возможным определить как урегулированные нормами трудового права общественные отношения, возникающие в процессе реализации их субъектами коллективных трудовых прав и интересов в соответствии с действующим законодательством.

Вследствие заключения трудового договора (контракта) работник приобретает как индивидуальные, так и коллективные трудовые права, становится участником конкретных видов индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений. Эти отношения возникают в связи с применением труда, обуславливают друг друга и не могут существовать отдельно. Во время функционирования индивидуальных трудовых отношений прослеживается их неразрывная связь, единство и взаимодействие с коллективными трудовыми отношениями. Индивидуальные



трудовые отношения не могут существовать без коллективных в силу того, что для всех работодателей являются обязательными положения коллективных соглашений, которые заключаются на национальном, отраслевом, территориальном уровнях. Немало положений трудового законодательства в отношении рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны здоровья работников и других условий труда могут быть реализованы на предприятии (в организации) лишь путем заключения коллективного договора. Неизбежные в процессе применения труда работников разногласия с работодателем требуют их разрешения в порядке примирительных процедур и т. п.

Коллективные отношения, как и индивидуальные, также имеют трудовую природу. Они возникают в процессе труда в связи с трудовой деятельностью и регулируются нормами трудового права. Их содержанием являются коллективные трудовые права и корреспондирующие им обязанности. Именно трудовая природа прав, по реализации которых возникают коллективные правоотношения, и корреспондирующих им обязанностей обуславливают трудовую природу данных правоотношений. В то же время коллективные трудовые правоотношения отличаются от индивидуальных по основаниям возникновения, субъектному составу, содержанию, сфере действия.

Вывод о взаимосвязи указанных правоотношений с правоотношениями по социальному диалогу является одним из главных в теории коллективных трудовых правоотношений. Социальный диалог в сфере труда целесообразно рассматривать как систему коллективных трудовых отношений между работниками, работодателями и их представителями (профсоюзами, их объединениями и организациями работодателей, их объединениями), органами исполнительной власти, другими субъектами данных отношений, возникающих в процессе реализации их коллективных трудовых прав и интересов. Таким образом, можно сделать вывод, что правоотношения по социальному диалогу в сфере труда реально существуют как конкретные виды коллективных трудовых правоотношений.

Классификация каких-либо правовых категорий должна проводиться по четко определенным критериям. Как представляется, классификацию коллективных трудовых правоотношений целесообразно осуществлять по таким критериям, как субъектный состав, содержание, уровень, на котором возникают и функционируют указанные правоотношения.

Российский ученый Е. Б. Хохлов с точки зрения субъектного состава выделяет коллективные трудовые правоотношения, возникающие: 1) между отдельным работодателем и работниками организации, а также ее обособленного структурного подразделения (филиалы, представительства) и т. д. Правовая связь между указанными субъектами имеет форму коллективного договора; 2) между объединением работодателей и объединением работников. В некоторых случаях как третья сторона в возникающих правоотношениях выступает и государство в лице своих исполнительных органов. Юридической формой такого правоотношения является коллективное соглашение [1, с.134–135].

Однако указанная классификация представляется неполной. В действительности круг субъектов коллективных трудовых правоотношений является более широким, включает и других субъектов. Анализ действующего трудового законодательства Украины дает основания для выделения таких субъектов коллективных трудовых правоотношений, как стороны социального диалога и их субъекты, указанные в ст. 4 Закона Украины от 23 декабря 2010 г. «О социальном диалоге в Украине»; организации профсоюза (данные организации называются в ст. 1 Закона Украины от 15 сентября 1999 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», хотя в ст. 4 Закона Украины от 23 декабря 2010 г. «О социальном диалоге в Украине» о них не упоминается); профсоюзные органы; профсоюзные представители; другие представители (представитель) работников; трудовой коллектив; работодатель; уполномоченные органы работодателя; органы исполнительной власти; органы местного самоуправления; органы социального диалога (Национальный трехсторонний социально-экономический совет и территориальные трехсторонние социально-экономические советы); примирительные органы по разрешению трудовых споров (конфликтов). В связи с этим по субъектному критерию можно выделить и другие виды коллективных трудовых правоотношений, а не только два указанных выше вида.

Спецификой содержания указанных правоотношений заключается в том, что в их рамках осуществляется реализация работниками, работодателями и их представителями коллективных трудовых прав. Речь идет о таких коллективных трудовых правах, как право работников и работодателей на свобо-

ду объединения, право работников на участие в управлении организацией, право работников и работодателей на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, право работников и работодателей (их представителей) на информацию и консультации, право работников и работодателей на разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов), право работников получать информацию и консультации во время коллективного увольнения и др.

В зависимости от того, какое коллективное трудовое право входит в содержание коллективных трудовых правоотношений, можно выделить следующие их виды: по участию работников, их представителей в управлении организацией; по ведению коллективных переговоров по заключению коллективных соглашений и коллективных договоров; по деятельности профессиональных союзов, их объединений в отношении представительства и защиты прав и интересов работников; по деятельности организаций работодателей, их объединений в отношении представительства и защиты прав и интересов работодателей; по разрешению коллективных трудовых споров (конфликтов).

По уровням социального диалога, на которых возникают и функционируют коллективные трудовые правоотношения, их можно классифицировать на правоотношения, возникающие и функционирующие на национальном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях.

#### **Список использованных источников**

1. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. – 608 с.

### **РАЗГРАНИЧЕНИЕ ДОГОВОРА О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛА И ДОГОВОРА АУТСОРСИНГА**

**О. В. Чесалина**, кандидат юридических наук, доцент, LL.M. (LMU), Центр трудовых отношений и трудового права при Мюнхенском университете

С 1 января 2016 г. вступает в силу Закон Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 116 (далее – Закон № 116), который допускает в отдельных случаях осуществление дея-

тельности по предоставлению труда работников (персонала), т. е. направление временно работодателем (исполнителем) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателем данных работников (заказчику), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика (ст. 18.1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»; далее – Закон о занятости). Для правильного толкования данного договора, решения вопроса о применимом праве и отграничения договора о предоставлении персонала от гражданско-правовых договоров, допускающих оказание услуг или выполнение работ работниками исполнителя, необходимо определить правовую природу договора о предоставлении труда работников. В судебной и правоприменительной практике до принятия Закона № 116 этот договор чаще всего рассматривался как договор возмездного оказания услуг. Возникает вопрос, является ли договор о предоставлении труда работников на основе ст. 18.1 Закона о занятости разновидностью договора возмездного оказания услуг или самостоятельным типом договора? По существу, договор о предоставлении труда работников выполняет две функции: 1) отбор и предоставление работников и 2) передача части работодательской власти в отношении предоставляемых работников от исполнителя заказчику. Данный договор содержит ряд признаков договора возмездного оказания услуг (поэтому на него должны распространяться ст. 781 и 782 Гражданского кодекса Российской Федерации), но он представляет собой новый тип договора. В этом договоре преобладают гражданско-правовые условия, на основе которых возникает гражданское правоотношение между заказчиком и исполнителем. Но в этом договоре также содержатся отдельные трудовые положения, в которых конкретизируется объем передаваемых от исполнителя заказчику работодательских полномочий. На основе данных трудовых положений не возникают трудовые отношения ни между заказчиком и исполнителем, ни между заказчиком и предоставляемым работником [1, с. 66–77].

На практике наибольшую сложность представляет разграничение договора о предоставлении труда работников и договора аутсорсинга. В судебной практике не выработаны единые критерии разграничения не только договора предоставления

труда персонала и смежных гражданско-правовых договоров, но и трудового договора и договора подряда. До принятия Закона № 116 отсутствовало законодательное регулирование предоставления труда работников и в ряде случаев термины «предоставление труда работников», «аутсорсинг» и «аутстаффинг» использовались как синонимы. Некоторые исследователи и отчасти судебная практика также рассматривали отношения, возникающие при аутсорсинге и предоставлении персонала как тождественные. Сходство договоров аутсорсинга и предоставления труда работников состоит в том, что каждый из договоров, как правило, имеет признаки договора возмездного оказания услуг и не предполагает достижения определенного результата. По нашему мнению, основной критерий (по существу, это совокупность критериев), позволяющий отграничить в том числе и аутсорсинг от предоставления труда работников, закреплен в ст. 18.1 Закона о занятости: при предоставлении труда работников предоставляемые работники выполняют **свою трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем заказчика**. Формула «в интересах и под управлением заказчика» означает, что заказчику передается в определенном (достаточно большом объеме) диспозитивная власть (т. е. право заказчика давать конкретные указания относительно того, каким образом работник должен выполнять свою трудовую функцию, конкретизировать его трудовые обязанности) и пользоваться предоставленной рабочей силой сообразно своим интересам и нуждам. Выполнение работы под контролем заказчика является проявлением дисциплинарной власти заказчика и означает, что предоставляемый работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у заказчика. Характерно, что Законом №116 внесены дополнения в определение трудового правоотношения и трудового договора указанием о выполнении трудовой функции «в интересах, под управлением и контролем работодателя».

При аутсорсинге происходит передача непрофильных функций (бизнес-процессов) сторонней организации. Исполнение договора аутсорсинга осуществляется, как правило, силами работников сторонней организации. При этом заказчик не наделяется правом давать конкретные указания относительно того, каким образом и когда данные работники должны выполнять свою работу. Диспозитивной и дисциплинарной властью по отношению к данным работникам обладает только сторонняя орга-

низация, т. е. их работодатель. Всегда важно учитывать порядок исполнения договора (принцип верховенства фактов) [2, с. 27], а не его наименование.

### Список использованных источников

1. Чесалина, О. В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников / О. В. Чесалина // Журнал российского права. – 2015. – № 4. – С. 66–77.
2. Международная конференция труда, 95-я сессия 2006 г. Трудовые отношения. Пятый пункт повестки дня. – МБТ, Женева. – 2006. – 95 с.

## ПРАВореАЛИЗАЦИЯ В КОНТЕКСТЕ ПРАВОУСТАНОВЛЕНИЯ

**В. И. Шабайлов**, доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси, Заслуженный деятель науки Республики Беларусь, Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», г. Минск

Содержание правоустановления и правореализации составляет широкий спектр общественных отношений (экономических, политических, социальных, экологических, в том числе институциональных), которые регулируются системой определенных правовых норм (предписаний), закрепленных в соответствующих правовых актах. Таким образом, объект правоустановления и правоприменения составляют общественные отношения, связанные с реализацией правовых норм (актов), а адекватно реализации возникает необходимость совершенствования нормативных правовых актов.

В юридической литературе не существует единообразного понимания таких категорий, как правореализация и правоприменение. Большинство ученых-юристов к формам реализации права относят соблюдение, исполнение, использование и применение [2, с. 458–466]. Нередко понятие реализация как родовое охватывает все названные категории [3, с. 707–731]. Понятие реализация права используется как сложный механизм его осуществления в реальной практике, отражает все этапы возникновения и непрерывного осуществления вплоть до ис-

черпания конкретных правовых целей, но при обеспечении устойчивой правоприемственности [1, с. 75]. В системе правоприменения (а равно правоустановления) в качестве определяющего фактора выступает среда, внутренние (экономические, политические, социальные), внешние (международные) факторы. Таким образом, в теоретико-методологическом плане правоприменение определяется как органическая фаза общего цикла развития права, как комплексный механизм, включающий правовые, социально-психологические, экономические, институциональные инструменты и не сводимый к движению правовых актов, с одной стороны, как обеспечение согласованного действия норм национального и международного права – с другой [4, с. 84].

**Правореализация** представляет динамично развивающуюся систему взаимосвязанных циклов (стадий).

1. Первооснову их составляет осознание потребности внесения корректировки, изменений (дополнений) в закон, а на этой основе формулирования целей, ориентирующих весь процесс правового регулирования, определяющих векторы правового развития страны, стимулирующих поиск решения проблемы [5, с. 4]. Цели, задачи, а также обусловленный ими предмет, содержание проекта закона либо внесения в него изменений (дополнений) определяются объективными факторами: закономерностями развития общества, его потребностями; изменениями общественного (правового) сознания и определенного им возникновение законодательной (народной) инициативы.

Следует отметить, что критерий оценки (мониторинг) эффективности как проекта нормативного правового акта (либо его отдельных аспектов регулирующего воздействия), так и действующего законодательства идентичны [6, с. 162–163]. К тому же проектируемые (разрабатываемые) нормативные правовые акты в той или иной мере корректируют (дополняют, изменяют) действующие.

2. Критерий оценки качества законодательного (нормативного правового) акта выражается в мере и степени достижения поставленных в нем целей (задач), соответствия обеспечения удовлетворения потребностей общества (общественного развития), наличия (отсутствия) пробелов.

3. Эффективность правореализации (деятельности) субъектов включает критерии: а) формально-юридические – позитив-

ные: действие субъекта строго в соответствии и на основании (в пределах) законодательства; негативные – неадекватность деятельности субъекта установленных предписаний (неисполнение их должной мере, вторжение в компетенцию иного органа и др.); б) фактические: позитивные – выполнение плановых показателей (в пределах компетенции), своевременное разрешение обращений, рациональное использование финансовых и материальных ресурсов и др.; негативные – невыполнение в должной мере планов, заданий, имеют место нарушение трудовой дисциплины и др.

В процессе мониторинга реализации нормативных правовых актов важно выделить (выявить) факторы позитивно (негативно) влияющие при реализации нормативного правового акта: материально-техническое обеспечение, достаточное наличие финансовых ресурсов и их рациональное использование, качественные (деловые) характеристики кадров, в особенности их руководителей, соответствие их занимаемой должности.

4. Завершается цикл правореализации принятием решения: предложение об устранении выявленных недостатков, привлечение при наличии оснований к ответственности виновных; внесение предложений по совершенствованию нормативного правового акта при имеющейся к тому необходимости.

Таким образом, правореализация представляет динамично развивающуюся систему, включающую: проектирование (принятие) нормативного правового акта, оценку его качества, эффективность правоприменительной деятельности, принятие решения о совершенствовании нормативного правового акта и его реализации.

Правореализация осуществляется в процессе нормотворчества при принятии на основе (и во исполнение) учредительных документов (предписаний) субъектами (государственными органами) иерархически взаимосвязанных между собой нормативных правовых актов, сочетающих в свою очередь правоустановление и правореализацию применительно к различным уровням в пределах своей компетенции. Системообразующим нормативным правовым актом является Конституция Республики Беларусь [7]. Всякий нормативный правовой акт принимается на основе и в соответствии с Конституцией (Основным законом). В иерархической системе актов определяющая роль принадлежит программным законам и другим актам (предписани-



ям), определяющим не только направления развития страны, отдельных сфер, но и обуславливающих принятие системы правовых актов. Это – Концепция национальной безопасности [8], Стратегия развития информационного общества в Республике Беларусь на период до 2015 года [9], директивы Президента Республики Беларусь [10]. Реализация такого рода документов обуславливает необходимость принятия иных (ряда) нормативных правовых актов. Так, для реализации Стратегии информационного общества в Республике Беларусь на период до 2015 г. В целях стимулирования развития национальной информационной индустрии Декретом Президента Республики Беларусь от 22 сентября 2005 г. № 12 создан Парк высоких технологий. Основным направлением его деятельности является экспортоориентированное производство программного обеспечения. Для резидентов Парка предусмотрен особый экономический режим [11]. В целях координации деятельности различных ветвей государственной власти по реализации указанной Стратегии создан Совет по развитию информационного общества при Президенте Республики Беларусь [12].

В иерархической системе правоустановления и правореализации ключевое значение имеет определение пределов праворегулирования и компетенции каждого из субъектов. Это обуславливается, прежде всего, тем, что существует конкуренция в нормотворческой деятельности Парламента Республики Беларусь и Президента Республики Беларусь. Исходя из содержания Конституции Республики Беларусь (ст. 97) следует, что Парламент Республики Беларусь правомочен принимать законы по всем важным вопросам общественной и государственной жизни страны. Равным образом Президент Республики Беларусь вправе принимать нормативные правовые акты (декреты), имеющие силу закона, по существу, без какого-либо ограничения, кроме тех случаев, которые оговорены в ст. 101 Конституции Республики Беларусь, а именно: «не допускается делегирование полномочий Президенту на издание декретов, предусматривающих изменение и дополнение Конституции, ее толкование; изменение и дополнение программных законов; утверждение республиканского бюджета и отчета о его исполнении; изменение порядка выборов Президента и Парламента; ограничение конституционных прав и свобод граждан. Закон о делегировании законодательных полномочий Президенту не может разрешать ему изменение этого закона, а также предоставлять

право принимать нормы, имеющие обратную силу» [7]. Имеет место, таким образом, коллизия между законами и актами, издаваемыми Президентом Республики Беларусь. Она может быть устранена посредством указания срока действия временных декретов, исходя из их целевого назначения и буквы ст. 101 Конституции Республики Беларусь, а также придерживаясь общего критерия устранения коллизий, а именно: новый нормативный правовой акт имеет большую юридическую силу по отношению к ранее принятому (изданному) по тому же вопросу нормативному правовому акту.

В системе взаимосвязей правоустановления и правореализации нормативных правовых актов многогранные функции возлагаются на Совет Министров Республики Беларусь. Как исполнительная ветвь власти и центральный орган государственного управления Совет Министров Республики Беларусь призван осуществлять (обеспечивать) исполнение (правореализацию) и распорядительную функцию (правоустановление). В соответствии со ст. 3 Закона Республики Беларусь «О Совете Министров Республики Беларусь» Правительство в пределах своей компетенции обеспечивает исполнение Конституции Республики Беларусь, законов, актов Президента Республики Беларусь, осуществляет контроль за исполнением подчиненными ему республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, а также местными исполнительными и распорядительными органами, физическими лицами и организациями [13]. Содержание правоустанавливающих и правоприменительных функций в Законе Республики Беларусь «О Совете Министров Республики Беларусь» определяются неоднозначно. Можно выделить основные критерии и направления правоустановительной и правоприменительной деятельности: а) методом исключения: Совет Министров Республики Беларусь решает все вопросы, за исключением отнесенных к компетенции Парламента Республики Беларусь и Президента Республики Беларусь; б) Совет Министров Республики Беларусь призван принимать правовые акты (постановления, распоряжения) в пределах своих полномочий; в) Совет Министров Республики Беларусь принимает нормативные правовые акты по вопросам, которые не могут быть решены министерствами, другими республиканскими органами государственного управления, областными и Минским городским исполнительными комитетами самостоятельно или совместно с иными

министерствами, другими республиканскими органами государственного управления, местными исполнительными и распорядительными органами [14].

Исходя из вышеизложенного представляется возможным сделать следующие **выводы**.

В юридической литературе не существует единообразного понимания таких категорий, как правореализация и правоприменение. Правореализация представляет динамично развивающуюся систему, включающую проектирование (принятие) нормативного правового акта, оценку его качества, эффективность правоприменительной деятельности, принятие решения о совершенствовании нормативного правового акта и его реализации.

В системе правоустановления и правореализации ключевое значение имеет определение пределов праворегулирования государственных органов. Обосновывается необходимость принятия законов о государственных инспекциях, о республиканских органах государственного управления.

Ключевое значение имеет повышение роли и ответственности государственных органов по обеспечению правоустановления и реализации права, выражающихся, прежде всего, в осуществлении защиты прав и законных интересов граждан. Каждый из субъектов адекватно его статусу призван принимать действительное участие по повышению эффективности правоустановительной и правоприменительной деятельности.

Необходимо внесение изменений в идеологию нормотворчества в целях развития творческой инициативы, а именно: принять рамочные предписания, предусмотреть инвариантные нормы (предписания), предоставляя нижестоящим (исполнителям) органам (организациям) их конкретизировать, определять вариант решения тех или иных вопросов.

### **Список использованных источников**

1. Правоприменение: теория и практика / Н. Т. Вишневецкая [и др.]; под ред. Ю. А. Тихомирова. – М.: Формула права, 2008. – 432 с.
2. Теория государства и права: курс лекций / О. Э. Лейст [и др.]; под ред. М. Н. Марченко. – М.: Зерцало, 1998. – 475 с.
3. Общая теория государства и права: акад. курс в 3 т.; под ред. М. Н. Марченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2007. – Т. 2. – 816 с.

4. Тихомиров, Ю. А. Правоприменение как условие эффективности законодательства / Ю. А. Тихомиров // Концепция развития российского законодательства / Т.Я. Хабриева [и др.]; под ред. Т. Я. Хабриевой, Ю. А. Тихомирова. – М.: ЭКСМО, 2010. – 736 с.
5. Рысина, Е. П. Значение целей с точки зрения эффективности правовых норм / Е. П. Рысина // Современное право. – 2011. – № 1. – С. 3–5.
6. Тихомиров, Ю. А. Эффективность законодательства в экономической сфере: науч.-практ. исследование / В. М. Баранов [и др.]; под ред. Ю.А. Тихомирова. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 384 с.
7. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
8. Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 9 нояб. 2010 г., № 575; в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 30.12.2011 г. // КонсультантПлюс. Беларусь/ ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
9. О Стратегии развития информационного общества в Республике Беларусь на период до 2015 года [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 9 авг. 2010 г., № 1174 // КонсультантПлюс. Беларусь/ ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
10. О развитии предпринимательской инициативы и стимулирование деловой активности в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Директива Президента Респ. Беларусь, 31 дек. 2010 г., № 4 // КонсультантПлюс. Беларусь/ ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
11. О Парке высоких технологий [Электронный ресурс]: Декрет Президента Респ. Беларусь, 22 сент. 2005 г., № 12; в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 27.04.2011 г. // КонсультантПлюс. Беларусь/ ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
12. О некоторых вопросах развития информационного общества в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 8 нояб. 2011 г., № 515 // КонсультантПлюс. Беларусь/ ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
13. О Совете Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 23 июля 2008 г., № 424-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 31.12.2009 г. // КонсультантПлюс. Беларусь/ ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

14. О нормативных правовых актах Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., № 361-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 02.07.2009 г. // КонсультантПлюс. Беларусь/ ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

## **УЧАСТИЕ В КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА РАБОТНИКА НА УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**В. П. Шилов**, Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины», г. Гомель

Одной из основных форм социального партнерства и реализации права работника на участие в управлении организацией является его участие в коллективных переговорах и обсуждении коллективного договора. основополагающим документом, закрепляющим вышеуказанное право работника, является Конвенция Международной организации труда № 98 от 1949 года «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», в которой предусмотрено, что трудящиеся имеют право на ведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров с целью урегулирования условий труда (ст. 4) [1].

Следует отметить, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь содержатся минимальные гарантии, предоставляемые нанимателем работнику. Улучшить свое правовое положение работники организации могут путем ведения коллективных переговоров и заключения, изменения или дополнения коллективного договора. По мнению Г. Цысиной, «коллективные договоры, в силу слабого развития других форм социального партнерства, являются основным каналом, обеспечивающим участие работников в делах предприятия» [2, с. 89]. В ТК Беларуси содержится более 100 статей, отсылающих решение социально-экономических отношений нанимателя и работников к коллективному договору. Ряд нормативных положений не может быть реализован в организации иначе, как через механизм коллективно-договорного регулирования. В процессе работы над

проектом коллективного договора у руководителя организации появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях своих работников.

Коллективный договор, по нашему мнению, является одним из главных инструментов в реализации законных прав и защитных функций профсоюза в организации. Похожего мнения придерживались российские исследователи еще в 1990-е годы: «помимо своего назначения как средства развития и повышения отдачи самоуправления, коллективный договор нужен профсоюзам как эффективный канал воздействия на администрацию в защите законных интересов трудящихся» [3, с. 69].

Можно согласиться с мнением ряда российских ученых-юристов, в частности Г. В. Хныкина, в том, что «основная цель коллективных договоров и соглашений – улучшение положения работников на основе договоренности сторон социального партнерства» [4, с. 58], а также В. С. Васькова и Р.С. Гарипова, которые утверждают, что «коллективный договор является своеобразной «конституцией», призванной в рамках конкретной организации регулировать отношения между работодателем и наемными работниками, сглаживать возникающие противоречия, совместно преодолевать возникающие трудности» [5, с. 112].

Предоставление работникам права участвовать в управлении организацией путем согласования интересов работников и нанимателей положительно влияет на эффективность деятельности организации, а также стабилизирует коллектив. При этом российский ученый-юрист Е. В. Уракова считает, что «расширение полномочий работников в сфере социального партнерства может привести к подрыву власти работодателя, который несет юридическую ответственность в случае несоблюдения законодательства» [6, с. 149]. Можно отчасти согласиться с данным мнением, так как должен существовать баланс интересов работника и нанимателя. Реализация права работника на участие не должна мешать развитию производства, совершенствованию форм и методов управления. Вместе с тем невозможность и сужение форм реализации права работников на участие в управлении может привести к социальной напряженности и возникновению конфликтных ситуаций между работниками и нанимателем.

Следует отметить, что вопросы участия работников в управлении организацией через коллективно-договорной процесс в настоящее время в Республике Беларусь нельзя считать достаточно разработанными. Законодательно не определен статус и полномочия иных представительных органов в организации, могущих участвовать в защите прав и интересов работников. Не разработан порядок подписания коллективного договора иными представительными органами работников в организациях, в которых отсутствует профсоюз. Внесение изменений в белорусское законодательство поможет в дальнейшем избегать юридических коллизий при подписании коллективного договора и определить роль иного представительного органа работников в деятельности предприятия, что положительно скажется на решении не только социально-экономических, но и производственных вопросов.

#### **Список использованных источников**

1. Конвенция Международной организации труда № 98 от 1949 года «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Библиотечка Российской газеты, 1999. – № 22–23.
2. Цысина, Г. Коллективно-договорное регулирование в системе социального партнерства в России / Г. Цысина // Общество и экономика, 2012. – № 6. – С. 80–100.
3. Профсоюзная работа на предприятии: вопросы и ответы / сост. В. Н. Тюрин. – М.: Профиздат, 1990. – 480 с.
4. Хныкин, Г. В. Коллективный договор / Г. В. Хныкин // Законодательство. – 2005. – № 11. – С. 51–60.
5. Васьков, В. С., Гарипов Р. С. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников / В. С. Васьков, Р. С. Гарипов // Трудовое право. – 2009. – № 9. – С. 111–16.
6. Уракова, Е. В. Проблемы реализации права работника на участие в управлении организацией / Е. В. Уракова // Академический вестник. – № 2(4) [Текст]: науч.-аналит. журн. Серия «Право». – Тюмень: Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права (ТГАМЭУП), 2008. – 232 с.

## ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А. И. Шишко, Гродненское областное объединение профсоюзов Федерации профсоюзов Беларуси, г. Гродно

Коллективный договор как форма социального партнерства используется во всех цивилизованных странах.

Согласно ч. 1 ст. 356 Трудового кодекса Республики Беларусь представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициаторами коллективных переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективных договоров [1].

Следовательно, инициировать переговоры по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе любая из сторон. При этом инициатором, как правило, выступает представительный орган работников организации профсоюзный комитет.

Перед заключением коллективного договора происходит обсуждение в структурных подразделениях или в целом в трудовом коллективе хода выполнения обязательств по прежнему коллективному договору. В ходе обсуждения собираются сведения и предложения участников собраний трудовых коллективов (в подразделениях, в цехах, на предприятии в целом, в структурных подразделениях объединений), которые работники предлагают внести в коллективный договор.

Составлению проекта коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. Каждая из сторон коллективных трудовых отношений может направить другой стороне письменное требование о начале коллективных переговоров, темой которых являются заключение нового коллективного договора, внесение дополнений и изменений в ранее действующий договор. Не допускается односторонний отказ от ведения переговоров нанимателями или их представителями. Для ведения таких переговоров сторонами на равноправной основе создается специальная комиссия. Состав комиссии, сроки и место проведения переговоров определяются сторонами. Проект кол-



лективного договора составляется на основе предложений работников и сторон для включения в коллективный договор [2].

Следует отметить, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь не закреплён порядок заключения коллективного договора. Он существует, но в виде рекомендаций, разработанных профсоюзным центром Беларуси, а они, в отличие от законодательства, имеют необязательный характер [3].

Коллективный договор заключается только в письменной форме. В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих его смысл (ст. 366 ТК Беларуси). В силу предписаний ст. 369 ТК Беларуси коллективный договор подписывается уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора. Закон, таким образом, ограничивается требованием необходимости соблюдения простой письменной формы. Нотариального удостоверения коллективных договоров не требуется.

Коллективно-договорным регулированием трудовых отношений в Республике Беларусь охвачено 97,3 % работников организаций. Гарантии и льготы через коллективные договоры распространяются на 3,64 млн работников, пенсионеров, студентов и учащихся. Следует отметить, что 100 % коллективных договоров, действующих в республике, подписываются именно входящими в ФПБ профсоюзами [4].

Исходя из вышеизложенного и основываясь на разработанных Федерацией профсоюзов Беларуси рекомендациях, сложившимися практическими аспектами полагаем целесообразным на законодательном уровне закрепить порядок заключения коллективного договора.

#### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З; принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. Трудовое процессуально-процедурное право: учеб. пособие / И. В. Гуцин [ и др.]; под общ. ред. И.В. Гущина. – Гродно: ГрГУ, 2007. – 303 с.
3. Коллективный договор: методические материалы для разработки коллективных договоров в 2013 году. – Минск: ФПБ, 2012. – 79 с.
4. Федерация профсоюзов Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fpb.by>. – Дата доступа: 31.08.2015.

## МЕСТО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

Е. С. Шукаева, кандидат исторических наук, доцент, Воронежский институт Федеральной службы исполнения наказаний, г. Воронеж

В юридической науке широко обсуждается проблема соотношения норм Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (УИК) и Трудового кодекса Российской Федерации при регулировании труда осужденных. Квалификация характера труда осужденных к лишению свободы в значительной мере зависит от решения вопроса об их правовом статусе и влиянии на него уголовно-исполнительного и трудового законодательства.

Идею верховенства уголовно-исполнительного права в регламентации прав и обязанностей осужденных поддерживает Д. В. Хильман. Регуляция труда заключенных, по мнению ученого, лежит в плоскости уголовно-исполнительного права, за исключением действия трудовых норм, независимых от договорного режима (о материальной ответственности, продолжительности рабочего времени, об охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, оплате труда) [4, с. 38–39]. М. В. Киселев и О. А. Алфимова [2, с. 9] отмечают, что трудовая деятельность заключенных основана на принципиально иных подходах, нежели труд наемных работников, и его регулирование в большей части лежит в плоскости уголовно-исполнительного права.

И. Б. Калинин [1, с. 273] является представителем комплексного подхода к рассматриваемой проблеме. Исходя из того, что на осужденного распространяют действие нормы как уголовно-исполнительного, так и трудового права, ученый характеризует трудовую правовую статус осужденного как комплексный. Осужденный реализует свои трудовые права, исполняет обязанности с ограничениями, предусмотренными нормами уголовно-исполнительного законодательства. Несложно заметить, что, формулируя свои выводы, И. Б. Калинин воздерживается от решения проблемы отраслевого приоритета норм.

Некоторые авторы исходят из принципа первоосновы трудового права по отношению к праву уголовно-исполнительно-

му. Так, Е. В. Машнина [3, с. 108] считает, что хотя некоторые права осужденных и ограничены по сравнению с законопослушными гражданами, это не может влиять на изменение общего правового статуса осужденных в сфере трудовых прав, поскольку они являются гражданами государства. Нормы уголовно-исполнительного законодательства, по мнению данного автора, должны лишь конкретизировать отдельные стороны труда данной категории лиц.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 УИК России каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Администрация обязана привлекать осужденных к труду с учетом их возраста, пола, трудоспособности, состояния здоровья и (по возможности) специальности, а также исходя из наличия рабочих мест. Осужденные привлекаются к труду в центрах трудовой адаптации осужденных и производственных (трудовых) мастерских исправительных учреждений, на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы и в организациях иных организационно-правовых форм, расположенных на территориях исправительных учреждений и (или) вне их, при условии обеспечения надлежащей охраны и изоляции осужденных.

При решении вопроса о распространении трудового законодательства на трудовые отношения с участием осужденных необходимо иметь в виду, что статус лица, осужденного к лишению свободы (уголовно-исполнительный статус), который лицо приобретает в результате осуждения за совершение преступления вступившим в законную силу приговором суда, предполагает наличие определенных исключений из конституционных прав и свобод личности. Эти исключения охватывают практически все стороны жизни лица (семейную, гражданскую, трудовую и т. д.), в то время как трудовая статус касается лишь трудовых отношений. Следует признать, что уголовно-исполнительный статус имеет более общий, первичный характер по отношению к статусу трудовому. Аналогичным образом, приоритет при регулировании труда заключенных, на наш взгляд, принадлежит уголовно-исполнительному законодательству. В соответствии с ч.2 ст. 10 УИК России при исполнении наказаний осужденным гарантируются права и свободы граждан Российской Федерации с изъятиями и ограничения-

ми, установленными уголовным, уголовно-исполнительным и иным законодательством Российской Федерации. Осужденные не могут быть освобождены от исполнения своих гражданских обязанностей, кроме случаев, установленных федеральным законом. Таким образом, отраслевое трудовое законодательство применяется к осужденным только в том случае, если иное не установлено УИК России, т. е. в субсидиарном порядке.

### **Список использованных источников**

1. Калинин, И. Б. Субсидиарное применение норм уголовно-исполнительного права в регулировании труда осужденных / И. Б. Калинин // Вестник ВГУ. Серия «Право». – 2008. – № 2. – С. 266–276.
2. Киселев, М. В., Алфимова, О. А. Некоторые вопросы привлечения осужденных к труду в местах лишения свободы / М. В. Киселев, О. А. Алфимова // Вестник Кузбасского института ФСИН России. – 2013. – № 4. – С. 7–16.
3. Машнина, Е. В. Проблема реализации права осужденных граждан на труд в местах лишения свободы / Е. В. Машнина // Вестник Челябинского гос. ун-та. – 2009. – №15. – С. 107–110.
4. Хильман, Д. В. Правовые особенности труда осужденных / Д. В. Хильман // Вестник Кузбасского института ФСИН России. – 2013. – № 3 (16). – С. 39–45.

## **К ВОПРОСУ О НОРМАТИВНОМ ЗАКРЕПЛЕНИИ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**А. В. Ясинская-Казаченко**, Белорусский национальный технический университет, г. Минск

1. В юридической науке существуют два взаимоисключающих подхода к определению понятий «процесс» и «процедура». В соответствии с одним из них процесс понимается в широком смысле и включает в себя деятельность всех государственных органов. Сторонниками узкого подхода универсальное значение придается юридической процедуре. Гражданский процесс рассматривается ими как разновидность гражданской процедуры. В качестве общей черты такой процедуры указывается наличие юрисдикционного органа, осуществляющего применение права. При указанном подходе трудовой процесс свя-

зывается с деятельностью юрисдикционных органов, в нашем случае – по урегулированию разногласий.

2. Особенности специальных органов по рассмотрению коллективных трудовых споров является договорная обязательность на основе материальных, организационных, охранительных норм, а также сложных, последовательных и динамических отношений.

3. С учетом данного подхода к субъектам правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров относятся две группы: *стороны* и *участники*. *Стороны* исследуемых правоотношений включают главных заинтересованных в исходе дела лиц. Это *работники* в лице их представительных органов (профсоюз (абз. 12 ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь; далее – ТК Беларуси) [1]), (объединения профсоюзов)) и *наниматель* (абз. 5 ч. 1 ст. 1 ТК Беларуси) (наниматели, объединения нанимателей). Данная стадия отношений *сторон* может быть только трудово-правовой. К группе *участников*, юридически заинтересованных в исходе дела субъектов, могут быть причислены: примирительная комиссия; посредник; трудовой арбитраж; органы, принимающие решение о проведении забастовки (собрание работников, конференция делегатов); областной (Минский городской) суд. Кроме указанных могут быть и *иные участники* – носители потенциальной возможности быть обладателями субъективных прав и юридических обязанностей как содержания правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. В этой стадии все *участники* представлены при помощи трудово-правовых или юрисдикционных органов. В связи с этим начальный этап – это отношения *сторон*, которые регулируются нормами трудового законодательства, далее – отношения *сторон* и *участников*, регулирующие нормы трудового и гражданского процессуального законодательства.

4. По поводу вида правоотношений необходимо отметить, что нами поддерживается точка зрения М. В. Лушниковой по этому вопросу, которая сводится к тому, что при рассмотрении трудовых споров используются «обслуживающие» трудовое право универсальные нормы гражданского и административного процессов. И поскольку существуют специфические способы защиты трудовых прав, то они должны объединяться понятием трудового процесса [2, с. 30–32]. Исследуя процесс возбужде-

ния и рассмотрения трудовых споров, В. И. Смолярчук оценивал эти правоотношения как *единые процессуальные отношения* независимо от этапа разрешения, вида юрисдикционного органа, ведущего разбирательство, от вида регламентирующего нормативного правового акта, поскольку это не оказывает влияния на данное процессуальное единство [3, с. 33–34]. Развивая приведенные суждения, отметим, что отношения по разрешению коллективных трудовых споров *частично* урегулированы нормами гражданского процессуального законодательства, но это не меняет природы возникающего трудового процессуального правоотношения. *Содержание* процессуальных отношений заключается в реальных правовых связях субъективных прав и юридических обязанностей *сторон* и *участников*. Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров могут представлять собой универсальные юридические процедуры, осуществляемые на основе «обслуживающих» норм, которые надлежащим образом могут быть объединены в ТК Беларуси.

5. *Процессуальные правоотношения* по разрешению коллективных трудовых споров представляют собой разновидность *юридических действий* в форме подписания решений, направленных на *защиту* нарушенных субъективных прав и юридических обязанностей участников, обеспечивающих механизм реализации норм, выявляющих юридические факты, устанавливающих их непосредственно прямо на месте, имеющих вторичный, производный, служебный, подчиненный характер, которые условно можно разделить на несколько стадий. Таким образом, *процедурные отношения* связаны с *установлением* юридических фактов, а *процессуальные* отношения возникают в связи с *защитой* гражданином действительного или предполагаемого права в коллективных трудовых отношениях.

6. На основе исследования *процедурных* и *процессуальных* правоотношений делается вывод, согласно которому для достижения ожидаемого результата при разрешении коллективных трудовых споров необходим механизм, повышающий эффективность реализации норм и предполагающий:

- совершенствование законодательства о коллективных трудовых спорах, в частности внесение изменений и дополнений в гл. 36 ТК Беларуси, с учетом универсальных «обслуживающих» трудовое право норм административного и гражданского законодательства;

- последовательное развитие и укрепление правового института – процедурные и процессуальные нормы по разрешению коллективных трудовых споров.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. Лушникова, М. В. Трудовые споры в СССР : учеб. пособие / М. В. Лушникова. – Ярославль : Яросл. гос. ун-т, 1991. – 84 с.
3. Смолярчук, В. И. Законодательство о трудовых спорах: процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих / В. И. Смолярчук ; отв. ред. А. С. Краснопольский. – М. : Юрид. лит., 1966. – 228 с.

## Раздел 2

# ПАРАДИГМА СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА В XXI ВЕКЕ

---

---

### ГАРМОНИЗАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС В СФЕРЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

**А. Г. Авдей**, кандидат юридических наук, доцент, Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», г. Гродно

Республика Беларусь в своих взаимоотношениях с другими государствами разработала и последовательно реализует на практике принцип многовекторности внешней политики.

Диалектика «регионального» и «национально-государственного», «национально-государственного» и «глобального» хорошо просматривается в принципах, сформулированных Европейским союзом. В частности, принципах «субсидиарности» (дополнительности) и «пропорциональности», «обусловленности» и «дифференцированности» [1]. Евразийский экономический союз (далее – Союз, ЕАЭС) демонстрирует такую сознательную кооперацию. Республика Беларусь является участницей данного интеграционного объединения.

ЕАЭС – это Союз, который является международной организацией региональной экономической интеграции, обладающей международной правосубъектностью. Гармонизация законодательства – это сближение законодательства государств – членов ЕАЭС, направленное на установление сходного (составимого) нормативного правового регулирования в отдельных сферах [2, с. 5].

Социальная защита населения является одним из важнейших компонентов социальной политики государств – членов Союза. Гармонизация законодательства в сфере социального обеспечения – это одна из важнейших задач, которая поставлена перед органами интеграционного объединения.



Социальное обеспечение (социальное страхование) – это обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и обязательное медицинское страхование [2]. Думается неоправданным закрепленное в Договоре о ЕАЭС определение понятия «социальное обеспечение». Социальное обеспечение – это не только те виды материального обеспечения, которые приведены в ст. 96 Договора о ЕАЭС, но и в иных случаях наступления событий, признаваемых социально значимыми (инвалидность, смерть и др.). Хотелось бы сделать акцент на таком виде социального обеспечения, как пенсионное обеспечение.

Пенсионное обеспечение трудящихся государств-членов и членов семьи регулируется законодательством государства постоянного проживания, а также в соответствии с отдельным международным договором между государствами-членами [2]. Утвержденная Решением Совета ЕЭК от 12 ноября 2014 г. № 103 «Концепция проекта международного договора о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения» является существенным шагом на пути к единым нормам пенсионного обеспечения трудящихся-мигрантов и членов их семей. Вместе с тем, вопрос пенсионного обеспечения трудящихся на территории государств-членов является весьма актуальным и проблематичным.

Для гармонизации пенсионного законодательства государств – членов ЕАЭС необходимо проведение его сравнительного анализа.

Пенсионные системы государств-членов интеграционного объединения в целом отличаются друг от друга по своей структуре. Так, в Республике Казахстан, Российской Федерации, Кыргызской Республике и Республике Армения действует трехуровневая система, в основе которой накопительный уровень. В Республике Беларусь преимущественно одноуровневая солидарная система. Возраст выхода на пенсию тоже разный в государствах – членах ЕАЭС. В Республике Казахстан до 2027 г. планируется постепенно довести выход женщин на пенсию до 63 лет, в Российской Федерации и Республике Беларусь женщины выходят на пенсию в 55 лет, а мужчины в 60 лет,

в Кыргызской Республике возраст выхода на пенсию на три года выше и составляет 58 лет и 63 года соответственно, в Республике Армения возраст выхода на пенсию для всех граждан – 63 года.

В настоящее время существуют явные различия в государствах – членах ЕАЭС в сфере пенсионного обеспечения по следующим критериям: охват пенсионными системами; методами и источниками финансирования пенсионных систем; условиями стажа; видами пенсий; индексацией пенсионных выплат; управлением финансовыми средствами страховых учреждений. Указанные выше и ряд других несоответствий в правовом регулировании пенсионного обеспечения являются препятствием для создания базовых социальных гарантий, необходимых для эффективной экономической интеграции, а также для легализации потоков трудовой миграции на территории ЕАЭС.

В соответствии с Решением Коллегии ЕАЭС от 27 апреля 2015 г. № 36 создан Консультативный комитет по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств-членов Евразийского экономического союза. Одной из главных задач данного комитета является проведение согласованной политики в сфере социального обеспечения.

На пути гармонизации пенсионного законодательства государств – членов ЕАЭС необходимо учитывать опыт других стран, рекомендации международных организаций, конкретные условия государств – членов Союза, а также современные направления развития пенсионных систем и ряд других условий. Опыт интеграции ЕС – как его сильные стороны, так и ошибки – должны быть в полной мере востребованы при дальнейшем развитии ЕАЭС.

#### **Список использованных источников**

1. The European Union Constitution // Official Journal of the European [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.unizar.es/euroconstitucion/Treaties/Treaty\\_Const.htm](http://www.unizar.es/euroconstitucion/Treaties/Treaty_Const.htm). – Дата доступа: 12.07.2015.
2. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. – Минск: Амалфея, 2015. – 688 с.

## ПАРАДИГМА МЕДИЦИНСКОГО ПРАВА

С. В. Агиевец, кандидат юридических наук, доцент, Учреждение образования «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы»

Складывающаяся в обществе ситуация, обусловленная негативными экономическими процессами, и как следствие, недостаточность финансовых ресурсов неизбежно ведут к возникновению сложного комплекса социальных проблем, что влечет необходимость дальнейшего развития и совершенствования всех уровней и механизмов социальной защиты, в том числе в области здравоохранения, на основе фундаментальных правовых научных знаний. В осуществлении мер охраны здоровья определяющая роль принадлежит государству. Воплощение в жизнь конституционных положений об охране здоровья людей, о государственной поддержке семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, о бесплатном медицинском лечении, безусловно, требует эффективного правового регулирования, сопряженного с реальными экономическими процессами. Несмотря на сложность, объемность и многогранность правового регулирования в сфере здравоохранения, в юридической науке не уделяется достаточно внимания данной сфере отношений.

Существуют различные точки зрения на правовую природу медицинских отношений. Вопрос об отраслевой принадлежности таких отношений остается дискуссионным. Однако развитие правового регулирования медицинских отношений происходит достаточно интенсивно, что объясняется рядом причин, среди которых существенное изменение нормативной правовой базы; потребности медицинских учреждений, деятельность которых должна основываться на законодательстве; возрастание роли административных и судебных органов в защите прав медицинских учреждений и пациентов.

Одни авторы считают, что система здравоохранения является объектом правового регулирования, основу которого составляют нормы конституционного права [1, с. 6]. Е. Г. Азарова акцентирует внимание на том, что отношения, возникающие в здравоохранительной сфере, очень сложны по составу, и конституционное, гражданское, административное право и право социального обеспечения регулируют определенную их группу

[2, с. 6]. Отдельные ученые-правоведы рассматривают медицинское право как самостоятельную отрасль права и определяют медицинское право как систему правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие по поводу охраны здоровья граждан и медицинской деятельности, а равно общественные отношения в процессе функционирования и развития сферы здравоохранения [3]. Эти же авторы указывают, что медицинское право должно быть выделено в самостоятельную отрасль права по следующим основаниям:

- 1) наличие общественной потребности и государственного интереса в самостоятельном правовом регулировании такой социально и политически значимой для каждого человека, общества и государства сферы, каковой является здравоохранение;
- 2) наличие самостоятельного предмета правового регулирования;
- 3) потребность в особом сочетании методов правового регулирования;
- 4) наличие и/или потребность в специальных источниках права;
- 5) наличие специфических понятий и категорий, присущих только данной отрасли права [3, с. 80–83; 4, с. 52; 5, с. 33–34; 6, с. 51–52].

На наш взгляд, следует говорить о том, что на данном этапе развития в обществе сложились общественные отношения и регулирующие их нормы, объединенные единой целью, имеющие специфическое социально-экономическое содержание, которые, учитывая заинтересованность государства в обеспечении основных прав человека, целесообразно объединить в медицинское право.

Медицинское право – это комплексная отрасль права, представляющая собой совокупность правовых норм, закрепляющих и регулирующих общественные отношения в сфере медицинской деятельности.

Сегодня следует формировать общественное мнение, государственный подход и поведение каждого человека с новых позиций. Понятие алиментарности исключается из принципов социального права, поскольку злоупотребление терминами «безэквивалентность» и «безвозмездность» порождало развитие

социального иждивенчества. Принятие на государственном уровне правовых мер, направленных на упреждение таких настроений в обществе еще раз актуализирует значение права как общественного регулятора. Анализ развития медицинского законодательства позволяет предположить, что в перспективе это развитие будет включать ряд направлений: 1) начало работы по систематизации и кодификации законодательства о здравоохранении (в полном объеме или частично); 2) продолжение формирования правовой базы по добровольному медицинскому страхованию и созданию правовой базы по государственному обязательному медицинскому страхованию (принятие закона по медицинскому страхованию), изменение законодательства по социальному страхованию по временной нетрудоспособности, по беременности и родам; 3) законодательное закрепление конкретных критериев и нормативов государственного уровня, которые позволят более четко определить виды и объемы гарантированного медицинского обслуживания; 4) дальнейшее перераспределение и разграничение полномочий экономического и правового характера в рамках развития государственно-частного партнерства; 5) дальнейшее развитие на республиканском и местном уровне новых дополнительных форм медицинского обслуживания.

### **Список использованных источников**

1. Косолапова, Н. В. Конституционное обеспечение прав граждан на медицинскую помощь: автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.02 / Н. В. Косолапова. – Саратов, 2000. – 18 с.
2. Азарова, Е. Г. Конституционные права личности в сфере социального обеспечения / Е.Г. Азарова // Сов. гос-во и право. – 1980. – № 9. – С. 6.
3. Литовка, А. Б. Медицинское право – комплексная отрасль национального права России: становление, перспективы развития / А. Б. Литовка, П. И. Литовка // Правоведение. – 2000. – № 1. – С. 80–83.
4. Герасименко, Н. Ф. Очерки становления современного российского законодательства в области охраны здоровья граждан / И. Ф. Герасименко. – М.: ГЭОТЛР-МЕД, 2001. – 352 с.
5. Правовые основы здравоохранения в России / под ред. Ю. Л. Шевченко. – 2-е изд. – М.: ГЭОТАР – МЕД, 2001. – 212 с.
6. Сергеев, Ю. Д. // Основы медицинского права России: учеб. пособие / Ю. Д. Сергеев, А. А. Мохов; под ред. Ю. Д. Сергеева. – М.: ООО «Медицинское информационное агентство», 2007. – 360 с.

## К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ НАУКИ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

**А. Л. Благодир**, доктор юридических наук, доцент, Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА) (Волго-Вятский институт (филиал)), г. Киров

Более 20 лет продолжают коренные изменения в государственной политике и соответственно в правовом регулировании многих аспектов жизни общества, в том числе в системе социального обеспечения населения. В этом свете актуальными становятся исследования теоретических проблем права социального обеспечения, вытекающее из тех жизненных изменений, которые произошли и происходят в общественном сознании и социально-правовой действительности.

Многие теоретические проблемы права социального обеспечения как комплексного правового явления, его структуры, особенностей формирования, функционирования, объективные закономерности его эволюции на современном этапе исследованы недостаточно. Для каждой отраслевой науки наступает время осмысления накопленного знания, что является условием не только для ее дальнейшего развития, но и для систематизации знаний реальной действительности о соответствующей сфере общественных отношений.

Существование «белых пятен», спорных положений в теории права социального обеспечения на основе системного анализа позволили автору сформулировать некоторые из проблем.

Проблема первая. Очевидно, что система знаний в науке права социального обеспечения должна идти в направлении сохранения ее целостности и поиска оптимальной структуры. Общеизвестно, что система научных знаний любой науки формируется на основе понятийного аппарата.

Понятие «социальное обеспечение» является наиболее общим по уровню логического обобщения правового знания в сфере социального обеспечения, и в этом смысле его можно назвать не только общенаучным, но и предельной категорией для науки права социального обеспечения. Предельность рассматриваемой категории проявляется в ее способности на уровне логической формы максимально охватить сферу регулирования и изучения права социального обеспечения.

Вторая проблема. Для науки права социального обеспечения, как и для любой другой отраслевой правовой науки, характерно наличие концепций. Одни и те же правовые явления ученые могут рассматривать с разных позиций. Так, с течением времени менялись взгляды ученых на определение видов общественных отношений, бесспорно входящих в предмет отрасли права социального обеспечения. Научные дебаты, имевшие место в советское время, казалось бы, уже утратили свою актуальность. Однако в постсоветский период при переходе к рыночной экономике ученые вновь обратились к этой проблеме. Сегодня вновь актуально исследование круга общественных отношений, входящих в предмет данной отрасли (одни ученые их конкретизируют [1, с. 46–48], другие, наоборот, не конкретизируют [2, с. 54–58]). Очевидно, что отраслевая правовая наука до настоящего времени не выработала однозначного подхода при определении видов общественных отношений, входящих в предмет отрасли права социального обеспечения.

Третья проблема. Деятельность по совершенствованию и упорядочению знаний в науке права социального обеспечения на постсоветском пространстве требует научно обоснованной, общепризнанной и практически значимой доктрины в ее системном выражении. Сегодня такое концептуально цельное представление о ней отсутствует. Взятые российским государством обязательства в национальном социально-обеспечительном законодательстве зачастую в полной мере не гарантированы.

Идеи, основанные на развитии социально-экономических прав в обществе, признание мировым сообществом и закрепление в международных актах (декларациях, конвенциях) общечеловеческих ценностей, положительный опыт зарубежных стран, соединяя в себе одновременно концептуальную преемственность и новые тенденции в развитии права социального обеспечения и правовой системы России, становятся на современном этапе основой для формирования доктрины «права человека на жизнь».

Именно доктрина «права человека на жизнь», фактически ставшая наднациональной, требует активных действий от любого государства гарантировать это право с помощью правовых и экономических механизмов, независимо от своего экономического потенциала и развития. Содержание «права человека на жизнь» должно наполняться высоким стандартом и каче-

ством жизни, положением человека в сфере труда, быта, занятости, благосостояния, социальной защищенности с целью создания условий, при которых он может быть свободным от страха и нужды. Все эти аспекты жизни человека так или иначе непосредственно касаются сферы социального обеспечения и требуют от российского государства развития и совершенствования национального законодательства на основе коренных изменений в социальной политике в сфере прав человека.

#### **Список использованных источников**

1. Право социального обеспечения: учебник для бакалавров / под ред. В. Ш. Шайхатдинова. М.: Изд-во Юрайт, 2012. – 183 с.
2. Право социального обеспечения / под ред. М. В. Филипповой. – М.: Юрист, 2006. – 446 с.

### **О ПОНЯТИИ «ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ ДОЛЖНИКА» С ПОЗИЦИИ ТРУДОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА**

**А. К. Болдак**, кандидат экономических наук, доцент, Частное учреждение образования «БИП-Институт правоведения» (Гродненский филиал), г. Гродно

В условиях перехода к рыночной экономике в Республике Беларусь исследование понятия «представитель работников должника» в условиях экономической несостоятельности (банкротства) организации применительно к трудовому и социальному праву диктуется, прежде всего, ростом за первое полугодие 2015 г. на 140,2 % удельного веса убыточных организаций (до 19,8 %) [1].

Бесспорно, институт банкротства является рыночным инструментом оздоровления экономики. Однако в социальном плане банкротство обычно сопряжено с изменениями в организации производства и труда или ликвидацией предприятия и, как следствие, с массовым высвобождением работников, потерей ими заработка и иных социальных выплат.

Трудовые отношения в условиях экономической несостоятельности организации регулируются во всех развитых странах в соответствии с рекомендациями Конвенции Международной организации труда № 173 от 23 июня 1992 г.



В Республике Беларусь особенности защиты прав работников в условиях банкротства регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь и Законом Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон о банкротстве) [2, 3].

При этом обеспечение защиты прав и интересов работников должника в условиях банкротства является одной из важнейших задач белорусского законодательства. К тому же интересы работников в деле о банкротстве организации должен отстаивать их представитель.

Согласно ст. 1 Закона о банкротстве представитель работников должника – лицо, уполномоченное работниками должника представлять их законные интересы при проведении процедур банкротства. Однако ни порядок избрания представителя работников, ни его права и обязанности Законом о банкротстве не установлены. В настоящее время представитель работников в ходе процесса по делу о банкротстве часто исполняет роль «беспомощного» участника процесса.

В Законе о банкротстве и Трудовом кодексе Беларуси не упоминается и об участии в процессе банкротства от имени работников профсоюзной организации, хотя профсоюзы создаются именно в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов.

Сообразно с этим считаем, что для оказания «помощи» представителю работников следует по-новому, с позиции трудового и социального права, сформулировать понятие «представитель работников должника», включая лицо, уполномоченное выборным органом первичной профсоюзной организации, действующей у работодателя. Тем более, что к середине 2016 г. первичные профсоюзные организации должны быть созданы и на негосударственных предприятиях.

Следует разработать и правовой механизм избрания представителя работников должника для участия в судебном процессе по делу о банкротстве. Целесообразно расширить и систематизировать права представителя работников при проведении процедур банкротства.

Таким образом, в Республике Беларусь, где каждая пятая организация убыточна, пока не полностью отлажена система защиты работников в условиях экономической несостоятельности (банкротства) организации. К тому же практика реали-

зации норм Закона о банкротстве указывает на необходимость совершенствования норм, регулирующих защиту прав работников. Такое понятие, как «представитель работников должника», в условиях экономической несостоятельности (банкротства) организации должно согласовываться с нормами трудового и социального права, способствуя защите интересов работников.

### Список использованных источников

1. Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе – июле 2015 г. // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 20.08.2015.
2. Об экономической несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 13 июля 2012 г., № 415-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: [принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.]: с изм. и доп., внесен. Законом Респ. Беларусь от 8 янв. 2014 г. № 131-З: (с разъяснениями и коммент., практикой применения по состоянию на 1 мая 2014 г.) / [авт. разъяснений и коммент.: И. Н. Дорофейчук, Т. В. Павловец, А. Н. Одинец]. – Минск: Промкомплекс, 2014. – 338 с.

## К ВОПРОСУ О ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ СЕМЬИ В ПРАВЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Т. С. Гусева, доктор юридических наук, доцент,  
Российский государственный университет правосудия  
(Северо-Западный филиал), г. Санкт-Петербург

Вопрос о признании семьи коллективным субъектом правоотношений по социальному обеспечению является дискуссионным в науке права социального обеспечения: ряд исследователей отрицает правосубъектность семьи, поскольку не видит в этом практической ценности, другие рассматривают семью в качестве субъекта отдельных видов правоотношений по социальному обеспечению. Являясь сторонником концепции специальной отраслевой правосубъектности семьи, хотелось бы высказать ряд аргументов в ее защиту.

Особенность персонификации семьи как субъекта правоотношений по социальному обеспечению состоит в том, что юридически значимые действия от ее имени обычно совершает один из ее членов (глава семьи). В. Е. Чиркин, сравнивая семью с акционерными обществами и некоммерческими общественными объединениями, отмечает, что в семье существует личная власть родителей (одного родителя), иного члена семьи, ставшего по разным причинам главой семьи [2]. При этом глава семьи выражает консолидированную волю, сформированную семьей на основе общности интересов. О. Ю. Ильина отмечает, что «интересы каждой семьи представляют собой совокупность интересов всех ее членов. Специфика интересов семьи обусловлена индивидуальностью интересов каждого из членов семьи, выполняемой каждым из них семейной ролью в той или иной семейной подструктуре» [1]. Принимая во внимание природу отношений по социальному обеспечению и их имущественный характер, можно предположить, что в основе формирования общего интереса семьи лежат, как правило, имущественные потребности, обеспечиваемые за счет семейного дохода.

Полагаем, что в том случае, когда какой-либо вид социального обеспечения направлен на удовлетворение интересов всех членов семьи в целом, субъектом правоотношения по поводу его получения должна признаваться семья. Используя присущие праву охранительную и регулятивную функции, законодатель может способствовать укреплению семьи, определив основания, когда семья должна действовать как единая общность для реализации того или иного правомочия.

Такие удачные модели можно найти в действующем российском законодательстве. Так, единая семейная правосубъектность возникает в правоотношениях по государственной социальной помощи, когда с учетом имущественного положения семьи, ей как социальной общности предоставляются социальные пособия, субсидии, социальные услуги и жизненно необходимые товары с целью преодоления бедности. Семьи, имеющие детей-инвалидов, выступают субъектами правоотношений по предоставлению льгот в виде скидки не ниже 50 % на оплату жилья и коммунальных услуг.

Однако в некоторых случаях признанию правосубъектности семьи в правоотношениях по социальному обеспечению препятствуют недостаточно продуманные законодательные решения. Так, не утихают многолетние споры о признании семьи

субъектом пенсионного правоотношения по случаю потери кормильца, однако серьезным препятствием для выработки единого мнения по этому вопросу является возможное несовпадение фактического состава семьи с кругом получателей пенсии по случаю потери кормильца, при котором уже не достигается общий семейный интерес и реализуется право на пенсионное обеспечение одного или нескольких членов семьи.

Еще одна проблема, требующая глубокого изучения, – деликтоспособность семьи как субъекта правоотношений по социальному обеспечению. Деликтоспособность, являясь элементом правосубъектности, традиционно рассматривается как способность нести юридическую ответственность за совершенные правонарушения. Особенность ответственности в праве социального обеспечения состоит в том, что для субъектов-получателей она носит пресекательный (мерой воздействия выступает прекращение выплаты пенсий, пособий и др.) и праввосстановительный характер (лицо, виновное в незаконном получении пенсий, пособий и других выплат, должно возратить безосновательно полученные денежные средства). Для семьи виновное поведение заявителя, персонифицировавшего ее в правоотношениях, влечет схожие правовые последствия с теми, которые претерпевает гражданин. При этом поскольку выплаты после передачи получателям становятся общей собственностью и частью семейного дохода, то в случае необходимости возврата выплаченных сумм неблагоприятные имущественные последствия в виде утраты части средств семейного дохода будут распространяться на семью как на общность лиц.

Таким образом, семья должна признаваться субъектом правоотношений по социальному обеспечению в тех случаях, когда удовлетворяются, с одной стороны, общие интересы семьи, а с другой стороны, преследуется публичный интерес государства – сохранение и укрепление семьи как социального института с целью выполнения присущих ей функций. Учитывая значимость вопроса о правосубъектности семьи в праве социального обеспечения, полагаем что он требует дальнейшего научного осмысления.

#### **Список использованных источников**

1. Ильина, О. Ю. Проблемы интереса в семейном праве России / О. Ю. Ильина. – М.: Городец, 2007. – 192 с.
2. Чиркин, В. Е. Юридическое лицо публичного права / В. Е. Чиркин. – М.: Норма, 2007. – 352 с.

## О РАЗВИТИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПРАВА ГРАЖДАН НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

**И. В. Гуцин**, доктор юридических наук, профессор, Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», г. Гродно

Социальная политика Республики Беларусь как правового государства, признающего приоритет прав человека, в современный период в условиях рыночной экономики претерпевает существенные изменения в связи с поиском новых подходов к решению социальных проблем в обществе.

Разработка концепции понятия права граждан на социальное обеспечение как целостной системы субъективных прав на отдельные виды социального обеспечения должна предполагать явление исторических закономерностей его закрепления законодательством в те или иные периоды развития государства.

Развитие конституционных основ закрепления права граждан на социальное обеспечение происходило как на общесоюзном, так и на республиканском уровнях. В первой Конституции БССР, принятой 3 февраля 1919 г. Первым Всебелорусским съездом Советов, среди закрепленных за гражданами основных прав и свобод отсутствовало право на социальное обеспечение. Основной постулат первой Конституции заключался в следующем: «не трудящийся да не ест». Ее содержание было пронизано идеей диктатуры пролетариата, а поэтому ни о каком закреплении права крестьян не только на социальное обеспечение, но и даже на материальное обеспечение (как более узкое по содержанию право) не могло быть и речи.

Право граждан на социальное обеспечение не было закреплено и в Конституции СССР 1924 г., принятию которой предшествовало образование 30 декабря 1922 г. Союза Советских Социалистических Республик, вызвавшее необходимость разработки новой, второй по счету Конституции БССР, принятой 11 апреля 1927 г. Закрепив в ряде статей основные права и свободы граждан, включая право на труд, Конституция БССР в перечень социально-экономических прав не включала право граждан республики на социальное обеспечение.

Третья Конституция БССР, принятая 19 февраля 1937 г. Чрезвычайным XII Съездом Советов БССР [1, с. 87–106], про-

дублировав положения Конституции СССР 1936 г., закрепила равенство граждан, расширила перечень их социально-экономических прав, включив в них право граждан на материальное обеспечение в старости, а также в случае болезни и потери трудоспособности (ст. 95). Впервые были продекларированы гарантии осуществления этого права: широкое развитие социального страхования рабочих и служащих за счет государства, бесплатная медицинская помощь трудящимся, предоставление в пользование трудящимся широкой сети курортов. Однако на членов колхозов лишь частично распространялась система государственных гарантий осуществления права на указанные виды материального обеспечения и помощи в случае старости, а также в случае болезни и утраты трудоспособности.

В 1977 г. была принята новая Конституция СССР, закрепившая в ст. 43 право граждан СССР на материальное обеспечение в старости и в случае нетрудоспособности, а в ст. 53 право семей на помощь и поддержку в воспитании детей. В свою очередь, Конституция БССР, принятая 13 апреля 1978 г. [1, с. 138], в ст. 41 также закрепила право граждан на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, а также потери кормильца.

Следующий период развития законодательства, закрепившего право граждан на социальное обеспечение, начался после распада Союза ССР и образования независимых государств из числа бывших союзных республик, включая Республику Беларусь. В Конституции Республики Беларусь, принятой 15 марта 1994 г. (с последующими дополнениями и изменениями) [2], впервые было закреплено право граждан на социальное обеспечение в его современном понимании. Все предыдущие конституции закрепляли лишь право граждан на материальное обеспечение в старости и в случае утраты трудоспособности, которое по своему содержанию значительно уже, чем право граждан на социальное обеспечение.

Закрепленное в ст. 45 Конституции Республики Беларусь право граждан на охрану здоровья и бесплатное лечение в государственных учреждениях здравоохранения, а также закрепленное в ст. 47 право на социальное обеспечение были конкретизированы и системно развиты в процессе дальнейшего формирования законодательства Республики Беларусь, регулирующего общественные отношения в сфере социального обеспечения.

Среди проблем правовой регламентации общественных отношений в сфере социального обеспечения, по мнению автора, можно выделить следующие: отсутствие конституционного закрепления понятия права на социальную защиту, что является по своей сущности шире, чем право на социальное обеспечение; отсутствие системообразующего нормативного акта, а именно Кодекса Республики Беларусь о социальном обеспечении; отсутствие в действующем законодательстве о социальном обеспечении четкого и однозначного понятия права граждан на социальное обеспечение, нормативно-правовое закрепление которого, по мнению автора, будет содействовать соблюдению таких основных принципов нормотворческой деятельности, как защита прав, свобод и законных интересов граждан и социальной справедливости, а также системность и комплексность правового регулирования общественных отношений.

#### **Список использованных источников**

1. Сборник нормативных актов по советскому государственному праву / предисл. С. А. Авакьяна. – М. : Юрид. лит., 1984. – 830 с.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2008. – 48 с.

### **ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ГРАЖДАНАМ В ФОРМЕ СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ**

Е. Н. Дуля, Учреждение образования «Гродненский государственный университет им. Янки Купалы», г. Гродно

Льгота выражается в предоставлении каких-либо преимуществ, или частичном освобождении от выполнения обязанностей, или облегчении условий их выполнения, стимулируя тем самым конкретное поведение лиц. Правовые льготы характеризуются присущими им признаками [1, с. 67]:

- во-первых, сопровождаются более полным удовлетворением интересов субъектов, облегчением условий их жизнедеятельности, что обязательно должно осуществляться в рамках общественных интересов;

- во-вторых, правовые льготы представляют собой исключения из общих правил, отклонения от единых требований нормативного характера, выступают способом юридической дифференциации;
- в-третьих, правовые льготы выступают правомерными исключениями, законными изъятиями, установленными компетентными органами в нормативных актах.

Под льготами понимают преимущества, дополнительные права, предоставляемые отдельным категориям граждан. Льготы имеют место там, где нет условий для равного удовлетворения жизненно важных потребностей. В таком случае льготы могут это компенсировать, выполняя таким образом, важную социальную функцию, так как создают всем гражданам равные условия для индивидуального развития, реализации ими конституционных прав. Льготы регулируют не самостоятельное общественное отношение и даже не часть его, а являются лишь возможным элементом этого отношения, связанного с видом обеспечения применительно к различным категориям субъектов [2, с. 295].

Государственные социальные льготы, права и гарантии в Республике Беларусь – это предусмотренные законодательством преимущества, полное или частичное освобождение от исполнения установленных обязанностей либо облегчение условий их исполнения в связи с особым социально-правовым статусом гражданина или особенностями его профессиональной деятельности [3].

Следовательно, социально-правовыми основаниями выступают особый социально-правовой статус гражданина или особенности его профессиональной деятельности. Основная цель государственной политики в сфере предоставления социальных льгот направлена на совершенствование государственной социальной поддержки населения, обеспечение экономической эффективности и социальной справедливости и основывается на принципах гуманизма, доступности, адресности, гарантированности.

Провести классификацию льгот достаточно сложно. Возможно разграничение льгот по целевой направленности, по условиям предоставления и субъектному составу их получателей. Вопрос об основаниях предоставления льгот также является неоднозначным: принято считать, что в форме льгот выступает



компенсация повышенных затрат определенной группе лиц, имеющих в ней потребность, а также затрат, связанных с удовлетворением личных потребностей. Если компенсируются затраты, совершаемые, например по долгу службы (оплата проезда социальным работникам и др.), такая компенсация не является льготной. В виде льготы выступает также преимущество одной группы лиц перед другими. Анализ законодательства показывает, что термин «преимущество» употребляется чаще тогда, когда речь идет о наделении отдельных категорий граждан правом на первоочередное удовлетворение их потребностей: внеочередное, первоочередное социальное обслуживание и т. д.

Социально-правовыми основаниями предоставления льгот по социальному обеспечению является наступление объективно существующих жизненных обстоятельств (инвалидность, старость, малообеспеченность и др.), которые порождают специфические потребности личности (в специальных средствах передвижения, в бытовом обслуживании на дому и т.д.). Для их обеспечения нуждающиеся наделяются дополнительными правами – льготами, без предоставления которых эти лица не смогут в полной мере удовлетворить свои жизненно важные потребности на общественно необходимом уровне.

Другим основанием для предоставления льгот выступает наличие у граждан особых заслуг перед обществом. Предоставление льгот по этому основанию является не только потребностью лица в особых формах социальной защиты ввиду инвалидности, старости и в других случаях, но и служит формой поощрения и признания заслуг перед обществом и государством (инвалиды и участники ВОВ, инвалиды боевых действий на территории других государств и др.). Эти льготы можно назвать привилегиями. Льготы-привилегии могут выступать в виде правовых гарантий социальной защиты, которые осуществляются путем предоставления компенсаций и льгот: льгот по налогообложению, получению, приобретению, строительству и содержанию жилых помещений, по оплате коммунально-бытовых услуг, торговому обслуживанию, медицинскому, протезно-ортопедическому обслуживанию, санаторно-курортному лечению, обеспечению лекарствами, транспортными средствами, оплате проезда и т. д.

Перечень социальных льгот и категорийная классификация их получателей регулируется законодательством Республики Беларусь.

### Список использованных источников

1. Малько, А. В. Стимулы и ограничения в праве / А. В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрист, 2003. – 250 с.
2. Буянова, М. О. Право социального обеспечения : учеб. пособие / М. О. Буянова, С. И. Кобзева, З. А. Кондратьева. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2013. – 480 с.
3. О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 14 июня 2007 г., № 239-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.06.2015 г. // ЭТАЛЮН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

## СОЦИАЛЬНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ НОРМ УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА

**Р. Г. Зорин**, кандидат юридических наук, доцент, Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», г. Гродно

Изменение социальных условий влияло и влияет на толкование отдельных уголовно-правовых, уголовно-процессуальных норм. Главное социальное назначение уголовно-процессуального права заключается в способности выступать инструментом разрешения правовых конфликтов, создавать и обеспечивать правопорядок, в котором заинтересованы граждане, общество, государство, что возможно путем выполнения экономической, политической, воспитательно-стимулирующей, коммуникативной, регулятивной и охранительной функций, из которых в настоящее время в наименьшей степени реализуется воспитательно-стимулирующая функция. Ее усиление возможно путем урегулирования механизмов медиации и трансакции в уголовном судопроизводстве.

Несомненно, правовые ценности (под которыми следует понимать позитивное отношение людей и к уголовному судопроизводству, обусловленное конкретно-историческими условиями функционирования правовой системы и предопределяющее выбор соответствующего поведения и юридическую оценку фактов и явлений) носят общественный характер, следовательно, являются социальными.

Безусловно, право само по себе может выступать как ценность. Однако такое утверждение справедливо только в том случае, если право изначально является социально ориентированным, иными словами, если оно ориентировано на определенную систему ценностей, принятую в обществе, отражает, выражает, охраняет эти ценности, по этой причине приобретает авторитет и, как следствие, добровольно применяется и соблюдается. Кроме того, ценностная детерминанта уголовно-процессуального права может быть рассмотрена через призму выполнения функций, возлагаемых на него: политической, экономической, коммуникативной, регулятивной, охранительной, воспитательно-стимулирующей.

Видится необходимым выделение таких критериев оценки социальной ценности уголовного судопроизводства, которые были бы пригодны для применения на любом из вышеуказанных этапов.

Следует отметить, что систему индикаторов социальной ценности уголовного судопроизводства образуют три самостоятельных критерия:

- нормативный – в виде законодательного закрепления назначения уголовного судопроизводства;
- регулятивный – проявляющийся в оценке соответствия уголовно-процессуальной политики назначению уголовного судопроизводства;
- объективированный – проявляющийся в общественном мнении о порядке и результатах уголовно-процессуальной деятельности [1].

Итак, предлагаемую стратегию можно охарактеризовать как стратегию разумной социальной целесообразности. Ввиду того, что основанием типологизации моделей уголовного судопроизводства выступает целеполагание, основное назначение названной процессуальной стратегии видится в следующем:

- 1) минимизация расходов государства на производство по уголовным делам; перенос их основного бремени на более ранние этапы уголовно-процессуальной деятельности;
- 2) минимизация негативных правовых последствий неудовлетворенности участников процесса от производства по уголовному делу;

- 3) передача решения ряда вопросов, связанных с уголовным судопроизводством, гражданскому обществу (например, путем развития института медиации, посредничества);
- 4) переход от наказания как мучения к наказанию как процессу компенсации ущерба.

#### **Список использованных источников**

1. Смирнова, И. Г. Социальная ценность российского уголовного судопроизводства : автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук : 12.00.09 / И. Г. Смирнова ; ФГБОУ ВПО «Нац. иссл. Томский гос. ун-т». – Томск – 2012. – 52 с.
2. Смирнова, И. Г. К вопросу о необходимости формирования новой уголовно-процессуальной стратегии / И. Г. Смирнова // Вестник ОГУ (122). – 2011. – № 3. – С. 128–132.

### **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА – УСЛОВИЕ ПОСТРОЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА**

**В. В. Колесников**, Учреждение образования  
«Гродненский государственный университет  
имени Янки Купалы», г. Гродно

Впервые понятие социального государства появилось на конституционном уровне после принятия Конституции Республики Беларусь 15 марта 1994 г. Реформирование общественной жизни потребовало выработать не только механизм управления обществом, но и весь комплекс интересов личности, трудовых коллективов, классов, народностей, социальных и профессиональных групп и слоев населения.

Согласно Конституции, Республика Беларусь является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Базовые положения, касающиеся социального государства, нашли закрепление во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. Согласно ст. 25 данного документа каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и права на обеспечение на случай безработицы, болезни, инва-

лидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам [1]. Данное положение легло в основу формирования социального государства во всем цивилизованном мире, в том числе в Республике Беларусь. Она осуществляет социальную функцию, которая призвана обеспечить социальную защищенность каждого человека, нормальные условия жизни для всех членов общества независимо от их непосредственного участия в производственных, материальных и духовных благах. Реализация данной функции осуществляется посредством социальной политики. Одна из главных задач социальной политики на современном этапе – социальная защита населения от воздействия негативных последствий рыночных отношений экономики. Это предполагает поддержание баланса между денежными доходами населения и товарными ресурсами; создание благоприятных условий для решения жилищной проблемы; развитие сфер услуг для населения, удовлетворения его спроса на качество товаров и услуг, расширение материальной базы укрепления здоровья населения, роста его образованности и культуры. Социальная политика является наиболее значимой сферой интересов современного общества и важнейшей частью деятельности современного государства. Она теснейшим образом связана с типом и уровнем развития общества, с господствующей ментальностью населения, с теми целями и задачами, которые ставит общество перед собой в социальном развитии. Центральным субъектом политики является государство. Неотъемлемый атрибут государства – власть, обеспечивающая ему возможность и способность оказывать определяющее воздействие и влияние на жизнедеятельность людей, на их поведение в обществе посредством авторитета, права, насилия.

Социальная политика – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практиках и регулирующая отношения в обществе в интересах основных социальных групп населения. Основным смыслом социальной политики государства является поддержание отношений как между социальными группами, так и внутри них, обеспечение условий для повышения благосостояния уровня жизни членов общества, создание социальных гарантий, формирование экономических стимулов для участия в общественном производстве. Социальная политика государства тесно увязана

с общеэкономической ситуацией, складывающейся в стране. В научной литературе принято выделять социальную политику как в узком, так и в широком смысле. В узком смысле под социальной политикой подразумеваются, прежде всего, действия Президента, Правительства, направленные на распределение и перераспределение доходов различных членов и групп общества. В широком смысле – это одно из направлений макроэкономического регулирования, призванное обеспечить социальную стабильность общества и создать одинаковые условия для всех граждан страны.

Социальная политика основана на системе принципов, выражающих характер требований к ее содержанию, формам и методам разработки и реализации. Среди них следует назвать гуманизм и социальную справедливость, системность, непрерывность, преемственность, сбалансированность целей и возможностей реализации социальной политики, открытость, демократизм выработки и реализации социальной политики, действенный контроль общества над реализацией социальной политики, адресность мер по социальной защите населения, усиление социальной помощи социально уязвимым и малообеспеченным группам населения.

Социальное развитие во многом определяется основными направлениями социальной политики, реализация которых на практике обеспечивает создание основных элементов социальной государственности. В их число входят охрана труда и здоровье граждан, гарантированная минимальная заработная плата, обеспечение государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан; развитие системы социальных служб, установление государственных пенсий, пособий и иных гарантий социальной защиты [2, с. 181].

### **Список использованных источников**

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеей от 10 декабря 1948 г. // Права человека: сб. междунар.-правовых док. / сост. Щербов В. В. – Минск: Белфранс, 1999.
2. Петров, А.П. Конституционное право: учеб. пособие / А. П. Петров. – Минск : Алмафея, 2011. – 688 с.

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОГЛАСОВАННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВ – УЧАСТНИКОВ ЕАЭС

**И. В. Межибовская**, кандидат юридических наук, доцент, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, г. Алматы

Одним из наиболее важных событий мирового уровня последних двух лет явилось создание и расширение состава участников Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Договор о создании ЕАЭС вступил в силу с 1 января 2015 г. Именно с этой даты в него вошли Беларусь, Казахстан и Россия. Со 2 января 2015 г. число участников пополнила Армения, а 28 июля 2015 г. официально был завершен процесс ратификации договора о присоединении к ЕАЭС еще одного участника – Кыргызстана. В соответствии с договором ЕАЭС является международной организацией региональной экономической интеграции. Ее цели направлены на обеспечение свободы движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики, а также повышение конкурентоспособности национальных экономик и создание необходимых условий для стабильного развития в интересах повышения жизненного уровня населения государств-членов. Грамотные правовые действия в области пенсионного обеспечения, или, как сейчас принято говорить, пенсионной миграции, являются реальным гарантом стабильности развития государств – участников ЕАЭС. При этом следует отметить, что в сфере проведения социальных реформ Республика Казахстан занимает, пожалуй, особое положение на постсоветском пространстве. Это объясняется не только тем, что Казахстан был первым государством в СНГ, кардинально пересмотревшим с января 1998 г. пенсионную систему, впервые переориентировав пенсионное обеспечение на накопительную модель. До сегодняшнего момента Казахстан остается единственным государством в пределах обозначенной территории законодательно предоставившим право собственности вкладчиков (получателей) на свои пенсионные активы. В Российской Федерации Государственная Дума проводит мероприятия, направленные на изучение правовых возможностей закрепления аналогичного права собственности, однако в силу того, что рос-

сийская модель обязательного накопительного пенсионирования принципиально отличается от казахстанской, а также по иным причинам, как мы полагаем, данное решение не относится к категории ближайших перспектив. Что касается Республики Беларусь, Армении и Кыргызской Республики, то в них вообще отсутствует обязательное накопительное пенсионное обеспечение как правовой институт. Следует отметить также, что в государствах-участниках совершенно различная уровневая модель пенсий. Так, в Казахстане она считается трехуровневой. В действительности уровней несколько больше. Пенсионные накопления складываются из государственных выплат, производимых за счет республиканского бюджета в виде базовых пенсионных выплат и пенсионных выплат по возрасту, производимых Центром по выплате пенсий и пособий. Основным источником пенсионного обеспечения являются пенсионные накопления, образуемые за счет обязательных пенсионных взносов, составляющих 10 % от всех доходов работника и перечисляемых на личные персонифицированные пенсионные счета в Единый накопительный пенсионный фонд, т. е. по принципу самофинансирования. Пенсионный фонд, основу которого составляют социальные взносы, производимые работодателями, созданный в 1990 г. В СССР, в 1991 г. – в Казахстане, упразднен с 1 января 1998 г. Следующее звено – добровольное накопление.

В Российской Федерации накопительная модель была введена с 2000 г. Она, как и казахстанская, считается трехуровневой, однако система формирования накопительного источника совершенно иная. По информации Евразийского банка развития, по состоянию на апрель 2015 г. серьезные отличия сохраняются также в величине и источниках отчислений. В России совокупный размер отчислений в пенсионный фонд составляет 22 % фонда оплаты труда, в Беларуси – 29 %. При этом 28 % платит работодатель от фонда оплаты труда, а 1 % вычитается из заработной платы работника. В Кыргызстане это соотношение составляет 15 и 10 %. В Казахстане отчисления делает сам работник. В Армении пенсионные взносы частично финансируются из государственного бюджета. [1]. Разнятся методики исчисления пенсионных выплат, предельные показатели ограничений, используемых в механизме исчисления и другие показатели, включая пенсионный возраст. Пенсионный возраст сегодня в Казахстане определен для женщин на уровне 58 лет,



для мужчин – 63 года. Однако уже утвержден механизм повышения пенсионного возраста для женщин и доведение его до 63 лет. Таким образом, в Казахстане пенсионный возраст будет единым для мужчин и женщин.

Во всех других государствах – участниках ЕАЭС пенсионный возраст установлен на уровне 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Все это ставит государства-участников в неравное положение, когда встает вопрос о целенаправленной миграции лиц предпенсионного возраста, чтобы пенсионные выплаты получить не в 63 года, а допустим, женщине – в 55 лет, т. е. воспользоваться законодательством другой страны, чтобы выйти на пенсию раньше. Серьезные противоречия существуют и в сфере порядка исчисления общего трудового стажа.

В Казахстане отменены некоторые виды пенсий, назначаемые во всех иных государствах-участниках. Речь идет о пенсиях по случаю потери кормильца, по инвалидности, социальных пенсиях. Данные выплаты в Казахстане переведены в разряд пособий, соответственно по случаю потери кормильца, по инвалидности и по возрасту. Отменены с 1 января 1998 г. льготные пенсии по Списку № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, вместо них также выплачивается специальное пособие. Упразднены также большинство пенсий за выслугу лет. Особый порядок установлен в рамках профессионального пенсионного обеспечения. Обязательные профессиональные пенсионные взносы уплачиваются работодателями за счет собственных средств в пользу работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, профессии которых предусмотрены перечнем производств, работ, профессий работников. В случае исключения вредных (особо вредных) условий труда, подтвержденных результатами аттестации производственных объектов выплата взносов прекращается. Пенсионные активы находятся в доверительном управлении государства, представляемого Национальным Банком. В Казахстане успешно действует механизм пенсионного аннуитета, который отсутствует в других государствах-участниках.

При таком положении дел пенсионная миграция может выйти на рекордное первое место среди иных видов миграционных потоков, что соответственно вызовет не только серьезные изменения в области социально-демографического положения госу-

дарств, но и серьезный дисбаланс в экономическом блоке, платежной системе государства.

Все это требует кардинальных изменений не только системы государственных взаиморасчетов, но и переориентирование всех принципиальных направлений.

## **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**Х. Т. Мелешко**, кандидат юридических наук,  
доцент, Белорусский государственный университет,  
г. Минск

Право на пенсию по своей сущности относится к социально-экономическим правам и является одним из важнейших элементов правового положения личности. Это право реализуется посредством пенсионных правоотношений, которые возникают в силу наступления определенных жизненных обстоятельств.

В теории права эти обстоятельства именуются юридическими фактами. Именно они превращают абстрактную модель поведения, закрепленную в теории права, в реальное поведение субъектов правоотношений по пенсионному обеспечению.

Почти все правоотношения по пенсионному обеспечению возникают, изменяются и прекращаются при наличии сложного юридического состава, т. е. совокупности установленных законом юридических фактов. Если в юридическом составе отсутствует хотя бы один из необходимых фактов, то пенсионное правоотношение не возникает.

Особенность этих правоотношений состоит в том, что участвующее в них физическое лицо при соблюдении установленных законом условий имеет субъективное право на получение пенсии, а государственный орган обязан ее назначить.

Правовое регулирование пенсионных правоотношений осуществляется множеством нормативных правовых актов, изданных различными органами власти и управления и устанавливающих довольно сложную систему условий пенсионного обеспечения различных категорий граждан в зависимости от их социального статуса, условий труда, а также местности, в которой протекала трудовая деятельность либо служба.

Законодательство о пенсионном обеспечении непрерывно меняется. При этом изменения касаются не частных, а кардинальных, концептуальных вопросов: круга лиц, подлежащих пенсионному обеспечению, уровня обеспечения, источников финансирования и др.

Так, 30 ноября 2006 г. был принят Указ Президента Республики Беларусь «О ежемесячном денежном содержании отдельных категорий государственных служащих» (далее – Указ) [1].

Согласно Указу отдельным категориям государственных служащих при достижении возраста мужчинами – 60 лет, женщинами – 55 лет и имеющих стаж работы не менее 5 лет в должностях, предусмотренных Указом либо осуществляющих на профессиональной основе в течение не менее одного созыва полномочия депутата Палаты Представителей или члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, при переходе на профессиональную работу в Национальное собрание Республики Беларусь не позднее трех месяцев со дня первого заседания вновь избранной соответствующей палаты Национального собрания Республики Беларусь выплачивается ежемесячное денежное содержание. Таким правом пользуются и лица, осуществляющие на профессиональной основе полномочия депутата Палаты представителей либо члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь в разных созывах в течение не менее 5 лет.

Согласно ч. 3 ст. 3 Указа в состав заработной платы, учитываемой для начисления ежемесячного денежного содержания, включаются должностной оклад, надбавка за класс государственного служащего (классный чин, квалификационный класс, дипломатический ранг), оклад по военному (специальному) званию, оклад по персональному званию, надбавка за выслугу лет, надбавка за особые условия государственной службы в размерах, на день назначения содержания.

Размер ежемесячного денежного содержания определяется в процентном отношении (от 65 до 75%) от заработной платы в зависимости от категории государственного служащего, которому содержание назначается. Заработная плата, из которой исчисляется ежемесячное денежное содержание, определяется по любой государственной должности (по выбору обратившегося), работа в которой засчитана в стаж государственной службы для назначения ежемесячного денежного содержания.

Судьям Суда Евразийского экономического сообщества, являющимся гражданами Республики Беларусь, по истечении их полномочий, при выходе в отставку также назначается ежемесячное денежное содержание в порядке и размерах, установленных Указом. При этом в необходимый пятилетний стаж засчитывается не только работа на должности судьи Суда Евразийского экономического сообщества, но и на должностях (если она имела место), указанных выше.

Заработная плата, по которой исчисляется ежемесячное денежное содержание, определяется по государственной должности Председателя Верховного Суда Республики Беларусь (ч. 2 подп. 1.1.1 п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 27.12.2011 № 604 «О гарантиях материального и социального обеспечения судей Суда Евразийского экономического сообщества») [2].

Ежемесячное денежное содержание по своей сути является пенсией для вышеуказанной категории государственных служащих.

В отличие от ежемесячного денежного содержания при назначении трудовых пенсий учитывается не фактический заработок лица, обратившего за ее назначением, а только его часть и исчисляется он за 21-летний период трудовой деятельности. Исчисление пенсии не из фактического заработка пенсионера, а из его части приводит к тому, что коэффициент замещения трудовой пенсии утраченного заработка снижается.

Кроме того, право на все виды трудовых пенсий возникает лишь у застрахованных лиц и членов их семей (при потере кормильца). Реализации права на трудовую пенсию должна предшествовать уплата страховых взносов, т. е. у лица, обратившего за пенсией, должен быть страховой стаж. Его продолжительность зависит от вида назначаемой пенсии. При назначении трудовой пенсии по возрасту необходим 15-летний страховой стаж, а при назначении трудовых пенсий по инвалидности и по случаю потери кормильца его длительность не имеет значения. Страховой стаж является базовым, праводелительным юридическим фактом. Возникает вопрос: при наличии установленного законом страхового стажа когда лицо вправе обратиться за назначением пенсии – только в период работы (или за кормильца, работавшего ко дню смерти) либо в случае прекращения трудовой деятельности? Если гражданин достиг пен-

сионного возраста, имеет установленный законом стаж работы и 15-летний страховой стаж, то трудовая пенсия по возрасту должна назначаться независимо от того, когда он обратился за ее назначением – в период работы или после прекращения трудовой деятельности.

### **Список использованных источников**

1. О ежемесячном денежном содержании отдельных категорий государственных служащих [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 30 нояб. 2006 г., № 705; в ред. Указа от 23.01.2009 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. О гарантиях материального и социального обеспечения судей Суда Евразийского экономического сообщества [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 27 дек. 2011 г., № 604 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

## **ГАРМОНИЗАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК НОВЫЙ ЭТАП РАЗВИТИЯ СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА РОССИИ И БЕЛАРУСИ**

**А. Е. Силкин**, Пензенский государственный университет, г. Пенза

Создавая Союзное государство, Российская Федерация и Республика Беларусь были убеждены в том, что его образование позволит объединить усилия в интересах социального прогресса обоих государств. Это было продекларировано в преамбуле Договора между Российской Федерацией и Республикой Беларусь от 8 декабря 1999 г. «О создании Союзного государства» (далее – Договор) [1, с. 1]. Можно долго дискуссировать о природе этого государственного образования, его политическом будущем, но важнейшим для граждан Союзного государства стало установленное в ст. 5 Договора положение о том, что Союзное государство России и Беларуси является социальным государством. Согласимся с правоведом Н. А. Волгиным в том, что «социальное государство – понятие, призванное подчеркнуть, что социальные проблемы входят в состав приоритетных для данного государства» [2, с. 5]. Однако проводимая сегодня со-

циальная политика России и Беларуси в рамках Союзного государства является недостаточно согласованной и не достигает своей главной цели – обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (ст. 2 Договора). Препятствия на пути строительства единого социального Союзного государства России и Беларуси давно известны:

- 1) не принята Конституция (Конституционный акт) Союзного государства (ч. 3 ст. 2 Договора) – фундамент для строительства унифицированной правовой системы единого социального государства;
- 2) не сформирован главный представительный законодательный орган – Парламент Союзного государства, способный принять Основы законодательства Союзного государства, в том числе в области социального обеспечения граждан;
- 3) статус гражданина Союзного государства России и Беларуси в области социального обеспечения является фикцией, поскольку проводится лишь процесс предоставления взаимного равенства в правах граждан России и Беларуси, который сохраняет дискриминацию по миграционному статусу, связанную с восприятием сограждан Союзного государства России и Беларуси на территории друг друга как лиц со статусом «иностраннный гражданин».

Однако именно социальные права как естественные права человека, их проработанность относительно надежд гражданина во многом определяют видение последнего относительно состояния развития Союзного государства в целом, подтверждают доверие к проводимой государствами политике в этом направлении и определяют реальность существования круга «сограждан» Союзного государства.

На сегодняшний момент вынуждены констатировать, что социальные стандарты, которые должны гарантировать единоеобразие и прогрессивность социальной политики Союзного государства в целом, на национальном уровне государств-участников занижены и не соответствуют потребностям населения. На гражданах это особенно отражается в области пенсионного обеспечения, предоставления социальных пособий и выплат (по временной нетрудоспособности, материнству, семей с детьми, погребении, безработице), обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, предоставления льгот.

В связи с этим при строительстве единой правовой системы Союзного государства необходимо принять Методику гармонизации (сближения, унификации) законодательств государств – участников Союзного государства, что позволит выстроить конкретный план и механизмы построения процесса гармонизации. Наиболее актуальным на современной уровне становления Союзного государства России и Беларуси является метод межгосударственной гармонизации, заключающийся в подписании двусторонних международных договоров, содержащих унифицированные нормы, положения которых и могут в дальнейшем подвергаться позитивной и исключаяющей рецепции со стороны национального законодательства каждой из стран. В связи с этим, учитывая положения Конвенции Международной организации труда № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 г.), Конвенции МОТ № 128 «О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца» (1967 г.) и других основополагающих конвенций МОТ как базы для гармонизации законодательства в области социального обеспечения, следует закрепить основы социального обеспечения граждан Союзного государства России и Беларуси и минимальные стандарты такого обеспечения путем разработки и принятия двусторонних международных договоров: «О социальном страховании в Союзном государстве России и Беларуси», «О пенсионном обеспечении граждан Союзного государства России и Беларуси», «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Союзном государстве России и Беларуси».

Данные шаги позволят взвешенно подойти к процессам вертикальной и горизонтальной гармонизации законодательства двух стран в области социального обеспечения, смогут гарантировать «наполняемость» статуса гражданина Союзного государства реальными правами, дадут толчок дальнейшему развитию единого правового пространства Союза. Параллельно, учитывая опыт Совета Европы и Европейского союза, может быть выполнена работа по разработке проекта единого кодифицированного акта в области социального обеспечения Союзного государства под рабочим названием Кодекс о социальном обеспечении Союзного государства России и Беларуси, который также возможно принять в форме двустороннего международного договора.

Выражаем ожидание, что в разрабатываемой Концепции социального развития Союзного государства на 2016–2021 годы изложенные предложения будут учтены.

#### **Список использованных источников**

1. Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь «о создании Союзного государства» [Электронный ресурс] : [Заключен в Москве 08.12.1999 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
2. Волгин, Н. А. Социальная политика: толковый слов. / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 468 с.

### **О ТЕНДЕНЦИЯХ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ**

**А. В. Скоробагатько**, кандидат юридических наук, доцент, Одесская национальная морская академия, г. Одесса

В современном мире степень реальности и обеспеченности прав и свобод человека является важным показателем достигнутого обществом и государством уровня цивилизованности. Права и свободы человека являются наивысшей гуманистической ценностью, без них теряется сама суть человеческой личности, смысл ее существования [1, с. 30]. Этот тезис, безусловно, верный и целиком относится к определенным Конституцией социальным правам граждан, и обуславливает ответственность государства за реализацию этих прав.

Следует подчеркнуть, что принятая 28 июня 1996 г. Конституция Украины открыла новый этап развития социальной защиты населения, и сегодня Украина как суверенное европейское государство самостоятельно формирует и осуществляет в интересах своих граждан независимую экономическую и социальную политику. В связи с этим мы можем констатировать, что на данном этапе происходит реформирование всех структурных элементов социальной сферы. Но, к сожалению, процесс этих реформ проходит медленно и нуждается в ускорении, несомненно, начатые реформы необходимо внедрять быстрее и эффективнее.



В социально-правовом государстве наивысшие социальные ценности общества отображаются в праве. В сложившейся в Украине ситуации государство вынуждено, с одной стороны, идти по пути обеспечения развития экономики условий рынка, а с другой – активно защищать своих граждан от вызванных преобразованиями социальных рисков. Эту двойную и взаимообусловленную задачу государство может решать только с помощью усовершенствования правовой системы в целом и социального законодательства в частности. Очевидно, что без улучшения законодательной базы и внедрения новых механизмов правового регулирования невозможно провести модернизацию государства, которая предусматривает в том числе модернизацию социального обеспечения. Право в таком государстве обеспечивает надлежащую реализацию прав граждан, содействует выравниванию уровня жизни разных категорий населения, направляет усилия государственных органов в поддержку лиц, которые нуждаются в социальной защите. Мы полностью поддерживаем точку зрения О. В. Лавриненко, что проблему социальной защищенности граждан решить в рамках одной отрасли – права социального обеспечения – невозможно, так как эта комплексная проблема выходит одновременно на уровень многих отраслей [2, с. 211–212]. Безусловно, реформирование социальной сферы невозможно без усовершенствования и применения норм трудового, гражданского, жилищного, семейного законодательства, которые существенно влияют на ее формирование.

Обратим внимание на некоторые проблемные аспекты в пенсионном обеспечении. Несмотря на многочисленные законодательные изменения последних лет, пенсионное законодательство не отвечает потребностям как нынешних, так и будущих граждан, а поэтому нуждается в дальнейшем реформировании. Решение указанной проблемы видится в устранении таких отрицательных факторов, как низкий уровень официальных зарплат, отсутствие социальной справедливости в соотношении размеров пенсий мужчин и женщин (средний размер заработной платы и пенсии у мужчин значительно выше, чем у женщин), негативные демографические тенденции. Законодателю следует покончить с несправедливой пенсионной системой, которая существовала годами и разделяла украинцев на две категории – на обычных и привилегированных пенсионеров. Сегодня одной

из важнейших задач реформы пенсионной системы должно быть внедрение новых принципов и воплощение справедливости в пенсионном обеспечении. Пенсии необходимо дифференцировать только учитывая трудовой вклад каждого работника.

Следует отметить, что нынешнее Правительство уже сделало реальные шаги для перехода к цивилизованной пенсионной системе, когда пенсии фактически для всех работающих граждан стали начисляться по единому принципу. На наш взгляд, инициированные Правительством пенсионные законы, принятые Верховной Радой в декабре 2014 г. и марте 2015 г., способствовали унификации пенсионного законодательства и частично ликвидировали тот серьезный дисбаланс в пенсионной системе, который накапливался годами и для устранения которого раньше не было политической воли. Так, если длительный период пенсии для народных депутатов, государственных служащих, судей, прокуроров и других чиновников назначались по специальным законам и составляли до 90 % от зарплаты, то сегодня фактически ликвидированы разные подходы начисления пенсий (нормы специальных законов применяются только для начисления пенсий военнослужащим, работникам милиции и науки). Таким образом, мы можем констатировать о начале нового этапа пенсионной реформы, когда при начислении пенсии используется единая формула. Мы можем утверждать, что изменения, закрепившие повышение пенсионного возраста, увеличение необходимого страхового стажа, ухудшение условий начисления и перерасчета пенсий не соответствуют ст. 22 Конституции Украины, но они с моральной стороны правильные и положительно воспринимаются обществом, так как способствуют восстановлению принципа справедливости в пенсионном обеспечении и свидетельствуют, что в стране активно формируются условия правового обеспечения социальной защиты.

Будем откровенны, при отсутствии у государства экономических возможностей непростую ситуацию, которая сформировалась в социальной сфере, усугубляет отсутствие целостной стратегии формирования государственной социальной политики. В таких условиях Украина остро нуждается в утверждении новой Национальной социальной доктрины, разработке такой стратегии социальной защиты населения, которая отвечала бы

рыночным условиям, обеспечивала более высокую социальную защищенность граждан, способствовала экономической стабильности в государстве.

Для разрешения существующих проблем и создания условий для формирования в Украине современного социального обеспечения, по нашему мнению, целесообразно обеспечить:

- отход от идеологии иждивенчества, т. е. переход от пассивной социальной политики (усовершенствование законодательства) к активной путем акцентирования большего внимания на разрешении проблем в сфере занятости населения (создание новых рабочих мест);
- изменение системы оплаты труда населения, существенное повышения ее уровня. Низкий уровень заработной платы приводит к мизерным отчислениям в пенсионный и другие социальные фонды, служит причиной низкого уровня пенсионных и других выплат, порождает дефицит бюджета Пенсионного фонда Украины;
- проведение не только пенсионной реформы, но и реформы системы социальных льгот и пособий; создание единой интегрированной базы о гражданах (пользователях социальных услуг, получателях разного рода социальных трансфертов); широкое информирование населения о проведении соответствующих реформ, а также привлечение к активному обсуждению и решению существующих проблем широкого круга специалистов в сфере экономики, демографии и права научных работников, юристов и экономистов-практиков. Принципом, которым обязан руководствоваться законодатель в своей правотворческой деятельности, должна стать гарантия обеспечения достойного жизненного уровня, а не поэтапное увеличение прожиточного минимума;
- в рамках Национальной социальной доктрины целесообразно утверждение концепции реформирования пенсионного законодательства Украины. Считаем, что решением существующей проблемы могло бы стать проведение кодификации и систематизации всех нормативных актов и принятие Пенсионного кодекса Украины, который бы комплексно урегулировал всю систему отношений в пенсионном обеспечении, четко определил субъектный состав, виды и условия назначаемых пенсий. Дальнейшее развитие социального законодательства должно содействовать усилению и расширению правовых гарантий в сфере социальной защиты.

Наряду с вносимыми в действующее законодательство изменениями требуется срочное внедрение профессиональной пенсионной системы, необходимо инициировать развитие негосударственного пенсионного страхования и запустить накопительную систему. Только комплексные меры обеспечат построение эффективной пенсионной системы в Украине, которая позволит молодым людям формировать свое достойное пенсионное будущее.

#### **Список использованных источников**

1. Волинка, К. Забезпечення прав і свобод особи в Україні: теоретичні і практичні аспекти / К. Волинка // Право України. – 2000. – № 11. – С. 30–33.
2. Лавріненко, О. В. Поняття соціального забезпечення: історія та сучасність / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2004. – № 2. – С. 206–219.

### **КОНЦЕПЦИЯ ОБЪЕКТА ИНТЕРЕСА И ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ТЕОРИИ ПРАВООТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**С. М. Сынчук**, кандидат юридических наук, доцент, Львовский национальный университет имени Ивана Франко, г. Львов

Одна из концепций теории правоотношений состоит в разграничении объекта интереса и объекта правовой деятельности [1, с. 103; 2, с. 201–202].

Научные рассуждения о целесообразности выделения самостоятельного объекта интереса в отраслевых правоотношениях подтверждают тесную связь между элементами правоотношений: субъектами, содержанием, объектами.

Определяя объект интереса в отраслевых правоотношениях, сделаем несколько оговорок. Прежде всего, интерес лица – это осознанная необходимость удовлетворения его потребности. Он (интерес) является побуждением к определенным действиям лица, но потребность может удовлетворить исключительно благо, ради получения которого субъект вступает в различные социальные связи; реализуется в рамках конкретных правоотношений и именно он определяет специфику этих пра-

воотношений [3, с. 8]. Не существует правоотношений без цели, не ориентированных на достижение любого социально-полезного результата, т. е. таких, которые не содержат или не создают объект интереса [4, с. 63].

Определяя объект интереса, стоит разграничивать его узкое и широкое значение (несколько условно их можно назвать «непосредственный интерес» и «опосредованный интерес»). Каждые конкретные правоотношения имеют непосредственный объект интереса, который является результатом существования правоотношений, т.е. отражением необходимости вступления лица в эти правоотношения (узким по содержанию объектом интереса). Самостоятельным объектом интереса в таком аспекте могут быть правоотношения в целом (возможность вступить в социально-обеспечительные правоотношения), субъективное право (на вид социального обеспечения), правовое поведение или его результаты (социальная услуга) и т.д.

На опосредованном объекте интереса правомочного субъекта (как самостоятельное явление в широком его смысле) акцентируем внимание в случае, когда конечная цель вступления субъекта в конкретные правоотношения не может быть удовлетворена в пределах единых правоотношений. В таком случае объект интереса субъекта отражен в необходимости последовательного получения благ, которые являются отдельными объектами этих последовательных правоотношений и в своей совокупности формируют социально-полезный результат – обеспечение социальной потребности лица, обусловленной социальным риском. Представляется, что объект интереса в таком аспекте является одним из главных критериев обоснования системы правоотношений социального обеспечения: социально-обеспечительных, социально-страховых и социально-процедурных. Именно для удовлетворения интереса социально-правомочного субъекта возникают правоотношения по установлению юридических фактов, по назначению вида обеспечения, по социальному страхованию лица и по непосредственному получению им необходимого материального блага. Субъект не может реализовать свое право на социальное обеспечение, а соответственно и удовлетворить интерес в пределах одних правоотношений.

Одновременно блага, которые обязаны появлением и существованием (для данных лиц) социально-процедурным или социально-страховым правоотношениям и отражают их целевое

назначение, результативность (то есть является объектом интереса), – это возможность реализации конституционного права на социальное обеспечение.

Надлежаще установленный факт социального риска, констатация принадлежности лицу субъективного права на социальное обеспечение, назначение социального обеспечения и участие в системе общеобязательного государственного социального страхования обуславливают возможность: 1) реализации лицом субъективного права на социальное обеспечение; 2) получения социального блага, к которому стремится субъект и которое способно удовлетворить его потребность. Непосредственная реализация права субъекта на конкретный вид социального обеспечения, т. е. получение определенного материального блага, осуществляется в социально-обеспечительных правоотношениях, которые составляют ядро отраслевых правоотношений. Следовательно, правоотношения социального обеспечения имеют общий объект интереса в широком его смысле – то благо, ради которого и возникают эти правоотношения в своей совокупной последовательности.

Термин «объект правовой деятельности» для обозначения объекта правоотношений вызывает категорические возражения. Прежде всего, категория «правовая деятельность» в выводах ученых-юристов не получила унифицированного определения. Из приведенных обобщений Н. М. Онищенко следует, что понятие правовая деятельность в современной юридической литературе обосновывается в различных аспектах [5, с. 124–147]. В каждом из определений можно доказывать собственный объект правовой деятельности, не всегда связанный с категорией правоотношения. Или правовая деятельность в каждом из контекстов является самостоятельными правоотношениями одного вида с отдельным объектом, который не может быть объектом правоотношений в родовом смысле этого понятия. Следовательно, понятие «объект правоотношений» не тождественно объекту правовой деятельности.

Другой аспект приведенной концепции. Конечно, общественные отношения и правовые как один из их видов – это реальное взаимодействие в социальном пространстве людей, наделенных сознанием и волей, которые имеют определенную цель. Взаимодействие таких сторон всегда отражено в поведении, деятельности участников, поэтому любые правоотношения и дея-

тельность (взаимодействие) субъектов, составляющая их содержание, не могут существовать автономно. Итак, объект как благо, ради получения которого субъекты вступают в правоотношения, и является объектом правовой деятельности. В таком случае объект правовой деятельности и объект правоотношений совпадают по сущностным характеристикам понятий.

Общая теория права рассматривает правоотношения как единое целое, систему, элементный состав которой формируют субъекты, содержание и объект. По этой причине сохранение унифицированной терминологии теории правоотношений обеспечит качество правопреемственности в научных дискуссиях о понятии объекта правоотношений, а также позволит акцентировать внимание на особенностях объекта конкретных правоотношений путем указания на вид правоотношений, о которых идет речь.

#### **Список использованных источников**

1. Протасов, В. Н. Правоотношения как система / В. Н. Протасов. – М.: Юрид. лит., 1991. – 142 с.
2. Федорова, М. Ю. Теоретические проблемы правового регулирования социального страхования : монография / М. Ю. Федорова. – Омск: Омский госуниверситет, 2003. – 382 с.
3. Субочев, В. В. Законные интересы / В. В. Субочев ; под ред. А. В. Малько. – М.: Норма, 2008. – 496 с.
4. Курбатов, А. Я. Сочетание частных и публичных интересов при правовом регулировании предпринимательской деятельности / А. Я. Курбатов. – М.: ЮрИнфоР, 2001. – 212 с.
5. Онищенко, Н. М. Правовая система : проблемы теории : моногр. / Н. М. Онищенко. – К.: Ин-т державы и права им. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 352 с.

## **ESTONIAN SOCIAL SECURITY LAW: TASKS FOR THE 21<sup>ST</sup> CENTURY**

**G. Tavits, Dr. iur., Docent, University of Tartu**

It is obvious that there is a need for changes in the social security systems. The achievements in social security during 19th and 20th century are important and impressive, but for the 21<sup>st</sup> century, there is need to modify understandings in social security.

On the level of the ILO there is a discussion, how to modify international social security standards. The Council of Europe has adopted Revised European Code of Social Security already in 1990, but it is not still in force, because the standards seems to be too high.

In different countries of the Europe, there are developments, which still have impact to the social security law. First important aspect is the demographical change: the growth of the elderly population is significant. This makes us to ask are there any possibilities to offer effective pensions? In addition, important question is how to finance pensions? It is easy to guarantee legally (constitutionally) the right to pensions, but the problem is to guarantee them actually (economically).

The same impact is also important for health insurance. In systems where the health insurance depends on the contributions of insured persons, every economically active person has to bear its part of contributions. When the number of economically active persons is decreasing, there is no contributions anymore and the health insurance system will suffer under the lack of necessary financial means.

The second important question concerns the question about the human resources. In the context where we have to take into account the decrease of workforce, the states look for the opportunities to keep persons on the employment market as long as possible. One of such examples is in the European Union developed strategy of the long-life learning. In order to diminish the number of unemployed, it is necessary to educate employees already during the employment relationship.

## CHANGES AND TRENDS IN ESTONIAN SOCIAL SECURITY

### 1. Unemployment Protection and Disability

In some cases it has been stated, that the best protection for the unemployed is to give him or her a new employment. Although the unemployment rate in Estonia is approx. 6 %, still there is the tendency that the number of persons who could be able to work is also decreasing. One aspect is also the fact, that there is growing number of disabled persons. In case a person has a degree of disability, he or she usually leaves the employment market. In order to solve this problem, Estonia has started to reform the system of disabilities and social benefits that will be paid in case



of disability. According to the new system, the degree of disability will not be checked anymore. Instead of disability more important is the ability to work. In the future, the level of social benefits will depend on the level of ability to work. When the person is at least partially able to work, the Unemployment Insurance Fund will try to find the suitable job and the necessary training for that person. So far the experts of the Estonian National Insurance Board determined the degree of disability. In the future, the main institution that will deal with degrees of ability to work will be determined and managed by the Unemployment Insurance Fund.

## 2. Health Insurance

The system of health insurance is managed by the Estonian Health Insurance Fund. The system of health insurance in Estonia is based on principles of insurance and solidarity. The Health Insurance system in Estonia protects mostly two categories of persons: 1) one category of persons are those who have paid or for whom the social tax has been paid. In case of those persons, the payment of health insurance contributions is important. 2) The second category persons are those who are equalised to the insured persons. These are persons for whom the state pays health insurance contributions or who are not able to pay contributions (e.g., all pregnant women, pensioners etc.). As the principle of solidarity is applied, it is obvious, that there is shortage of financial resources in order to guarantee the necessary health insurance protection. Different analyses have shown that during the next five to ten years, the Estonian health insurance system needs additional financing or there is need to change the system of solidarity to the system of private insurance.

## 3. Pension Insurance

In every state's social security systems – health insurance and pension insurance play an important role. The reform of Estonian pension system took place already in 1998. In that year, the decision was taken, that the Estonian pension system will consist of three pillars: 1) The first pillar – state pension insurance. Through this system, the state will guarantee mainly four types of pensions: old age pension, disability pension, survivors' pension and national pension (as the minimum pension that will be paid mainly based on the fact of residence). 2) The second pillar is mandatory funded pension system. The second pillar is managed

by the private pension funds. The state only adopts rules and limits for pension funds in order to invest financial resources of the insured persons. 3) The third pillar is the voluntary funded pension system. This system is also managed by the private pension insurance funds.

The main idea of that three-pillar system is to guarantee for the future pensioners the pension that at least theoretically should be equal to their half of average wage, before they retired. Today it is clear that this idea will not be realistic.

First, there is not enough financial capacity to increase the state guaranteed pension (first pillar). This will mean that at the certain point the actual pension will be lower than the minimum costs for living. Secondly, as it was pointed out earlier the part of the old-aged people is increasing and the number of pensioners will be higher. This also means that number of those who could be able to finance the pension system will decrease.

There are also problems connected to the second pillar of the pension system. The second pillar of the pension system is based on the individual pension's accounts. The value of the individual pension accounts depends on the amount of the contributions and on the profit of the investments. The profit of the investments of the private pension funds are not very high and also it is now evident the level of contributions is not enough in order to guarantee the level of pension that could be equal to the half of pension of a person before he retired. This all leads to the situation where in the long perspective Estonia is not in position to pay the pension which amount will be in accordance with the international standards.

In case of social security, one has to deal with "two sides of a coin". On the one side, there is the right to social security that has been declared in different international conventions and in the constitutions of different states. On the other side one has to take into account the reality – the economic situation and the demographic situation does not always allow to guarantee those rights properly and therefore the states are forced to look for different solutions in order to guarantee those rights.

## References

1. Korda, M. The Role of International Social Security Standards: An in-depth study through the case of Greece, IntraSentia, 2014.

2. Ravikindlustuse jdkusuutlikuse prognoos ( Progooses for sustainability of Helath Insurance). Praxis 2014, Available at: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/02/Ravikindlustuse-j%C3%A4tkusuutlikkuse-prognoos-09.04.pdf>, visited 31.08.2015.
3. Sustainability of the state's pension system – Does the state guarantee the effective functioning of pension pillars? State Audit Office, 2014, available at <http://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/ItemId/704/amid/557/language/et-EE/Default.aspx>, visited 31.08.2015.
4. Work Ability Reform, available at <http://www.sm.ee/en/work-ability-reform>, visited 30.08. 2015.

## **ПЕНСИОННОЕ ПРАВО ГРАЖДАН, ВЬЕЗЖАЮЩИХ ЗА ГРАНИЦУ**

Д. С. Тис, Гродненское областное объединение профсоюзов, г. Гродно

Право на пенсию носит характер общих социальных возможностей, во многом представляет собой потенциальное состояние (пассивную способность) субъективных прав граждан. В них содержится лишь указание на желательное, должное поведение будущих участников правоотношений.

Нормы права по пенсионному обеспечению являются определяющим государственным регулятором важнейшей части экономических распределительных и накопительных отношений по материальному обеспечению лиц, достигших пенсионного возраста, потерявших кормильца, а также инвалидов и т. д. Они нашли закрепление как в международном, так и в национальном законодательстве Республики Беларусь.

На конституционном уровне гражданам Республики Беларусь гарантируется право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца, содержащееся в ст. 47 Конституции Республики Беларусь [1], которая является основополагающей для видов социального обеспечения, одним из которых является и пенсионное обеспечение в Республике Беларусь. Следует отметить, что право на пенсионное обеспечение также закреплено в конституциях других стран, но отдельной частью, что говорит о его особом значении, а о других социальных правах упоминается как о дополняющих пенсионное право.

Основополагающим нормативным правовым актом, регулирующим назначение, исчисление и выплату пенсий, на современном этапе в суверенной Республике Беларусь является Закон Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ «О пенсионном обеспечении» (далее – Закон о пенсионном обеспечении) [3], закрепляющий право на государственное пенсионное обеспечение. Статья 5 названного Закона определяет лиц, имеющих право на пенсию: «Право на трудовую пенсию имеют лица, которые в период работы или занятия иными видами деятельности подлежали государственному социальному страхованию и за них, а также ими самими в предусмотренных законодательством о государственном социальном страховании случаях уплачивались обязательные страховые взносы, и их семьи при соблюдении других условий, предусмотренных настоящим Законом. При этом право на трудовую пенсию по возрасту предоставляется при условии уплаты обязательных страховых взносов не менее 15 лет». Таким образом, право на трудовую пенсию возникает у лиц, которые занимались трудовой деятельностью не менее 15 лет. На протяжении этих 15 лет данными лицами и нанимателями, у которых они работали, выплачивались страховые взносы в Фонд социальной защиты при Министерстве труда и социальной защиты [5] в размере 35 % от фонда заработной платы. Следует также отметить, что 15 лет – это минимальный период, который требуется для возникновения права на трудовую пенсию. У большинства граждан Республики Беларусь этот период значительно больше и составляет 25–30 лет. Можно сказать, что они «заработали» себе пенсию.

Тем не менее на протяжении жизни у людей могут наступать разные события. Одним из таких событий является выезд пенсионера Республики Беларусь за границу. Пенсионное обеспечение граждан Республики Беларусь, проживающих за ее пределами, производится на основе соглашений (договоров) с другими государствами. В настоящее время Республика Беларусь имеет двусторонние соглашения с Украиной, Молдовой и Таджикистаном, согласно которым пенсионное обеспечение граждан этих государств осуществляется по законодательству государства, на территории которого они проживают.

В случае если договоры между странами отсутствуют, выплата пенсий гражданам, выехавшим за границу, осуществляет-

ся в соответствии со ст. 92 Закона о пенсионном обеспечении: «Пенсии, назначенные в Республике Беларусь до выезда на постоянное жительство за границу, выплачиваются за 6 месяцев вперед перед отъездом за границу». Это позволяет сделать вывод о том, что гражданин, выехавший за границу на постоянное место жительства, теряет право на пенсию, которую он «заработал». Следует отметить, что гражданство не теряется, а гражданин выезжает на постоянное место жительства.

В то же время гражданам, возвратившимся на постоянное жительство в Республику Беларусь в течение этого срока, выплата пенсии возобновляется по их заявлению с месяца, следующего за месяцем, по который им была выплачена пенсия вперед, но не ранее дня регистрации по месту жительства в Республике Беларусь [5]. Таким образом, в случае возвращения пенсионера в Республику Беларусь выплата пенсии ему возобновляется, т. е. можно говорить о том, что пенсионные правоотношения были приостановлены и опять возобновились.

Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь от 1 августа 2002 г. № 136-З «О гражданстве Республики Беларусь» [2]: «Гражданство Республики Беларусь – это устойчивая правовая связь человека с Республикой Беларусь, выражающаяся в совокупности их взаимных прав, обязанностей и ответственности, основанная на признании и уважении достоинства, основных прав и свобод человека». В ст. 4 вышеназванного Закона также говорится, что государство гарантирует гражданам Республики Беларусь защиту и покровительство как на территории Республики Беларусь, так и за ее пределами. Все сказанное позволяет сделать вывод о том, что Республика Беларусь обязана гарантировать и право на пенсию гражданам Республики Беларусь, выезжающим на постоянное место жительства за границу, так как гражданин не теряет правовой связи с Республикой Беларусь.

Кроме того, гражданин Республики Беларусь «заработал» себе право на пенсию и не очень понятно, почему при выезде за границу его этого права лишают. Выезд за границу для пенсионера может быть связан с рядом причин. Это его право, закрепленное в ст. 30 Конституции Республики Беларусь: «Граждане Республики Беларусь имеют право свободно передвигаться и выбирать место жительства в пределах Республики Беларусь, покидать ее и беспрепятственно возвращаться обратно».

За пределами Республики Беларусь пенсионеру вряд ли удастся найти работу, а ему нужны средства к существованию. Более того, пенсионер имеет статус пенсионера Республики Беларусь, на него распространяется ст. 47 Конституции Республики Беларусь. Прекращение выплаты пенсии гражданам Республики Беларусь, выехавшим за границу является нарушением его пенсионных прав.

Таким образом, в целях усиления гарантий права на пенсионное обеспечение для граждан Республики Беларусь, находящихся за ее пределами, предлагаем исключить ст. 92 из Закона о пенсионном обеспечении.

### **Список использованных источников**

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.
2. О гражданстве Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 1 августа 2002 г. № 136-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2010 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
3. О пенсионном обеспечении [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 17 апр. 1992 г., № 1596-ХП: в ред. Закона Респ. Беларусь от 26.10.2012 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
4. О Фонде социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 16 января 2009 г., № 40 ; в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 14.03.2013 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
5. Об утверждении Положения о порядке выплаты пенсий гражданам, выехавшим (выезжающим) на постоянное жительство за пределы Республики Беларусь [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 3 авг. 2010 г., № 1158 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

## ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ И КРИТЕРИИ ЕГО ОПРЕДЕЛЕНИЯ В РОССИИ

Т. Г. Фрольцова, Пензенский государственный университет, г. Пенза

Современное положение российского государства говорит о том, что такие категории, как «социальное государство» и «достойный уровень жизни», больше являются целями и стремлением государства, нежели отображением реального благосостояния его граждан. В Конституции Российской Федерации 1993 г. отсутствует непосредственное закрепление права на достойную жизнь наряду, например с такими правами, как право на жизнь, право на труд, право на жилище и т. д. Отсюда неудивительно, что нет и четко определенных критериев и стандартов для определения достойного уровня жизни в России. В. М. Сырых указывает в качестве таковых возможность обладать и пользоваться благами современной цивилизации [1, с. 76]. Председатель Конституционного суда Российской Федерации В. Д. Зорькин полагает и с ним соглашается большинство правоведов, что для достойного существования необходимо обеспечение каждому гражданину достойного прожиточного минимума.

В России, по официальным данным Федеральной службы государственной статистики, численность населения с величиной дохода ниже прожиточного минимума в 2014 г. по предварительным данным составляет 11,2 %, что на 0,4 % больше, чем в 2013 г. В I квартале 2015 г. уровень бедности в России составил уже 16 %, при этом величина прожиточного минимума достигла размера 9662 руб. (для сравнения: в I квартале 2014 г. она составляла 7688 руб.). Вероятно, влияние на данные показатели оказала существующая в мире экономическая ситуация: падение цен на нефть, западные санкции по отношению к Российской Федерации и, как следствие, существенное падение курса рубля.

Декларация ООН вкладывает в понятие «достойная жизнь» свойственные человеку потребности в одежде, пище, жилище, услугах и возможность сохранить здоровье. Надо сказать, что в мире не существуют универсальных критериев определения уровня бедности в государстве. Так, Всемирный банк определяет общемировой уровень бедности при доходах менее 1,25 долл. в день.

В США уровень бедности определяется исходя из величины прожиточного минимума, умноженного на коэффициент 2,5. В 2014 г. бедной в Америке считалась семья, годовой доход которой не превышал 23,8 тыс. долл. на четырех человек. В Европейском союзе человек считается бедным при доходе меньше 60 % от уровня зарплаты в стране проживания. Кроме того, по данным Европейского статистического агентства, для установления уровня бедности в Европе учитывается также наличие многих материальных благ, включающих хорошее питание, бытовую технику, наличие автомобиля, возможность отдыха, наличие сбережений и т.д.

В Программе развития ООН содержится список стран по индексу человеческого развития (далее – ИЧР), который является комплексным сравнительным показателем ожидаемой продолжительности жизни, грамотности, образования и уровня для стран во всем мире. По данным за 2013 г. самый высокий ИЧР имеют такие страны, как Норвегия, Австралия, Швейцария, Нидерланды, США, Германия, Новая Зеландия, Канада, Сингапур, Дания. Здесь его величина превышает показатель равный 0,9. Ниже он в Великобритании и составляет 0,892, во Франции – 0,884, в Бельгии – 0,881. Россия же занимает в данном списке 57-е место, так как ИЧР здесь равен 0,778.

Таким образом, исходя из проведенного анализа, нетрудно сделать вывод, что критерии определения бедности в Российской Федерации значительно скуднее. Так, если в европейских странах, гражданин, обладающий автомобилем, собственным жильем, имеющий ежемесячный доход, достигающий прожиточного минимума, может считаться бедным и имеет право на определенные меры государственной поддержки, то в России малоимущим гражданин признается только при наличии среднедушевого дохода менее 9662 руб. Бесспорно, что такой размер дохода является катастрофически низким для поддержания нормального благосостояния человека.

Для преодоления в России такой огромной разницы с зарубежными странами необходимо принятие государством соответствующих мер социального и экономического характера: предоставление доступного образования для граждан, благоприятные условия для осуществления предпринимательской деятельности, стимулирование производства отечественного товара, закрепление налога на прибыль, установление достойного размера



социальных выплат для нуждающихся слоев населения, принятие других мер социальной поддержки, в том числе с учетом положительного опыта зарубежных стран. Так, в Германии работающим гражданам с низкой заработной платой выплачивается дополнительное социальное пособие по бедности. В скандинавских странах действует «социальный договор»: богатые платят за бедных (в Дании, например, до  $\frac{2}{3}$  ВВП перераспределяется через налоговую систему).

Таким образом, с учетом вышеизложенного представляется, что для единой правотолковательной и правоприменительной деятельности необходимо закрепить на законодательном уровне единое понятие «достойная жизнь», а также критерии ее определения и соответствующую обязанность государства по созданию надлежащих условий для обеспечения достойного уровня жизни своим гражданам. При этом важно понимать, что для того, чтобы считать жизнь достойной, недостаточно иметь лишь значительный жизненный уровень, важно учитывать и критерий качества жизни, включающий в себя не только наличие продуктов первой необходимости, но и возможность иметь жилище и комфортные условия проживания, благоприятную окружающую среду, отдых, возможность свободно развиваться.

#### **Список использованных источников**

1. Комментарий к Конституции Российской Федерации / отв. ред. канд. юрид. наук Л.А. Окуньков. – М.: БЕК, 1996. – С. 76.

### **СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВА НА БЛАГОПРИЯТНУЮ ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ**

**А. В. Христюк**, Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Я. Купалы», г. Гродно

В соответствии со ст. 1 Конституции Республики Беларусь наше государство является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [5]. Достойный уровень жизни человека, обеспечиваемый государством,

включает в свое содержание социальные, экономические, политические, а также экологические аспекты. Согласно ст. 45 Конституции Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на охрану здоровья, включая бесплатное лечение в государственных учреждениях здравоохранения. Право граждан Республики Беларусь на охрану здоровья обеспечивается и развитием физической культуры и спорта, мерами по оздоровлению окружающей среды, возможностью пользования оздоровительными учреждениями, совершенствованием охраны труда [5].

Полагаем, что охрана окружающей среды, прежде всего, направлена на защиту здоровья населения от отрицательного воздействия, обусловленного загрязнением окружающей среды. С нашей точки зрения, право граждан на охрану здоровья как одно из социальных прав будет обеспечиваться посредством осуществления мероприятий, направленных на охрану окружающей среды, так как жизнь и здоровье населения имеют прямую зависимость от состояния окружающей среды.

Надо сказать, что с развитием научно-технического прогресса усилилось отрицательное воздействие на окружающую среду, что негативно влияет на здоровье людей. Усиление антропологического влияния на окружающую среду приводит к истощению запасов природных ресурсов, загрязнению окружающей среды, теряется естественная связь между человеком и природой, исчезают эстетические ценности, а также ухудшается физическое и нравственное состояние людей, их здоровье [4, с. 112].

Конституция Республики Беларусь в ст. 46 закрепляет право каждого человека на благоприятную окружающую среду и на возмещение вреда, причиненного нарушением этого права [5]. Посредством нарушения права на благоприятную окружающую среду, нарушаются нормы Конституции Республики Беларусь, закрепляющие право на жизнь, на свободу труда, на отдых и т. д. По этой причине проблема экологического благополучия в настоящее время является приоритетной для нашей страны.

М. И. Васильева считает, что право на благоприятную окружающую среду в системе экологических прав занимает центральное место, все иные экологические права вытекают из него, гарантируют его. Ядром права на благоприятную среду признано право на здоровую среду [2, с. 99].

В ст. 1 Закона Республики Беларусь от 26 ноября 1992 г. № 1982-ХІІ «Об охране окружающей среды» под благоприятной окружающей средой понимается окружающая среда, качество которой обеспечивает экологическую безопасность, устойчивое функционирование естественных экологических систем, иных природных и природно-антропогенных объектов. Окружающая среда является благоприятной, если ее состояние соответствует установленным в законодательстве об окружающей среде критериям, стандартам, нормативам и иным требованиям, касающимся ее чистоты (незагрязненности), ресурсоемкости (неистопаемости), экологической устойчивости, видового разнообразия и эстетического богатства [1, с. 17].

Хотелось бы отметить, что впервые право на благоприятную окружающую среду как личное право было сформулировано в Декларации по проблемам окружающей человека среды, принятой в г. Стокгольме в 1971 г. Принцип 1 Декларации провозглашает, что каждый человек имеет право на свободу, равенство и благоприятные условия жизни в окружающей среде, качество которой дает возможность вести достойную и процветающую жизнь, и несет главную ответственность за улучшение окружающей среды во благо нынешнего и будущего поколений [3].

Право каждого на благоприятную окружающую среду предполагает реальные возможности проживания в здоровой, отвечающей международным и государственным стандартам окружающей среде, участвовать в подготовке, обсуждении и принятии экологических решений, осуществлять контроль за их реализацией, получать достоверную и своевременную экологическую информацию, право на возмещение экологического вреда.

Таким образом, благоприятная окружающая среда является залогом здорового общества и, как следствие, стабильно функционирующего государства. Охрана жизни и здоровья человека, обеспечение благоприятных экологических условий для жизни, труда и отдыха населения должны являться приоритетными направлениями деятельности белорусского законодателя.

#### **Список использованных источников**

1. Бринчук, М. М. Экологическое право (право окружающей среды): учебник для вузов / М. М. Бринчук. – М.: Юрист, 1998. – 688 с.
2. Васильева, М. И. Публичные интересы в экологическом праве / М. И. Васильева. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – 424 с.

3. Декларация Стокгольмской конференции ООН по проблемам окружающей человека среды от 16 июня 1972 г. // Действующее международное право: в 3 т. / сост.: Ю. М. Колосов и Э. С. Кривичикова. – М.: Изд-во Моск. независимого ин-та междунар. права, 1997. – Т. 3 – С. 682–687.
4. Каламкарян, Р. Л. Правовое обеспечение экологической безопасности в Российской Федерации : материалы круглого стола / Р. Л. Каламкарян // Государство и право. – 1998. – № 6. – С. 104–112.
5. Конституция Республики Беларусь, 15 мар. 1994 г., № 2875-ХП (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.) [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
6. Об охране окружающей среды [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 26 нояб. 1992 г., № 1982-ХП // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

## **ПРОБЛЕМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ В СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ**

**А. А. Ширант**, кандидат юридических наук,  
адвокат, г. Киев

Социальные льготы являются видом социально-обеспечительного предоставления и необходимой составляющей конституционного права на достаточный жизненный уровень. Анализ практики судебных инстанций Украины свидетельствует о дифференцированном подходе судов к определению даты, с которой применяется льгота, в зависимости от социального статуса субъекта-льготника. В одном случае суд пришел к выводу, что льгота (для многодетной семьи) применяется с даты внесения сведений о такой семье в Единый государственный автоматизированный реестр лиц, которые имеют право на льготы [1]. В другом случае суд решил, что такая же льгота (в отношении судьи) применяется независимо от факта внесения сведений о нем в упомянутый электронный реестр [2].

Следует указать, что в соответствии со ст. 1 Закона Украины от 26 апреля 2001 г. № 2402-III «Об охране детства» (далее – Закон) многодетная семья – это семья, в которой супруги воспитывают трех и больше детей, а ст. 13 Закона устанавли-

вает перечень предоставляемых такой семье льгот. Таким образом, юридический факт, который служит основанием для применения льгот, предусмотренных ст. 13 Закона, является факт рождения третьего ребенка. Соответственно период, с которого следует применять льготу, начинается с даты рождения третьего ребенка, а не с любой другой даты (в том числе с даты внесения сведений о социально-правомочном субъекте (льготнике) в соответствующий электронный реестр. Указанный вывод основывается на телеологическом толковании положений ст. 13 Закона, в которой указано, что с целью создания надлежащих материальных условий для воспитания детей государство предоставляет родителям социальную помощь.

Таким образом, государство реализовывает свои позитивные обязательства, принимая меры к облегчению бремени супругов по содержанию и воспитанию трех детей. Исходя из указанного толкования также очевидно, что такое бремя у родителей возникает именно с даты рождения третьего ребенка, а не с даты внесения сведений о многодетной семье в соответствующий электронный государственный реестр. Отдельно следует указать, что применение льготы к многодетной семье с даты внесения сведений о ней в электронный реестр субъектов-льготников, а не с даты рождения третьего ребенка, и применение такой же льготы к судье с более ранней даты – является нарушением ст. 14 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г., совместно со ст. 1 Протокола 1 к указанной Конвенции. Статья 14 данной Конвенции запрещает дискриминацию при использовании прав и свобод по любым признакам.

В решении Европейского суда по защите прав человека по делу «Пичкур против Украины», а также в решении по делу «Виллис против Объединенного Королевства» суд установил, что дискриминация означает обращение с лицами различным образом без объективного и разумного обоснования в относительно схожих ситуациях. Статья 1 Протокола 1 к упомянутой Конвенции указывает, что каждое физическое или юридическое лицо имеет право беспрепятственно пользоваться своим имуществом. Никто не может быть лишен своего имущества, кроме как в интересах общества и на условиях, предусмотренных законом и общими принципами международного права.

Следует признать, что в данном случае имеет место дискриминация многодетных семей по сравнению с судьями, поскольку одна и та же льгота применяется к многодетным семьям только с даты их внесения в электронный реестр, в то время как судьи могут пользоваться льготой с более ранней даты. При этом объективных оснований для подобного различия в правоприменении норм социально-обеспечительного законодательства не усматривается. В данном случае, вероятно, определяющими являлись субъективные основания, например корпоративная солидарность представителей судейского корпуса.

Не отрицая правильного по сути вывода суда о дате применения льготы к социально-правомочному субъекту – судье (независимо от даты внесения сведений о нем в реестр) следует все же признать, что различие в подходах определения даты возникновения права на социальное обеспечение в зависимости от социального статуса конкретного субъекта-льготника свидетельствует о недостижении цели правосудия – справедливости. Следует отметить, что после рассмотрения дела судом кассационной инстанции украинское процессуальное законодательство предусматривает такой способ защиты интересов лица, как обращение в Верховный Суд Украины с заявлением о пересмотре решения в связи с неодинаковой практикой судов кассационной инстанции по применению одной и той же нормы материального права. Однако данный способ защиты является неэффективным в случае, когда имеет место одинаковая дискриминационная практика судов кассационной инстанции, на которую ориентируются суды низших инстанций, что способствует порождению дефектных решений судов по определенной категории дел. Лицо также может обратиться в Конституционный Суд Украины с требованием дать официальное толкование нормы закона. Но даже если такое обращение будет удачным, украинское процессуальное законодательство не содержит механизма пересмотра судебного решения, которое вступило в законную силу и не подлежит обжалованию, в связи с появлением официального толкования нормы закона Конституционным Судом Украины, которое противоречит правовой позиции, изложенной в таком судебном решении. Официальное толкование Конституционного Суда Украины может иметь преюдициальное значение для дальнейшей правоприменительной практики.

Таким образом, дефектное судебное решение (в котором не было реализована ст. 3 Конституции Украины о приоритете прав и интересов лица), которое вступило в законную силу и не подлежит обжалованию по процессуальному законодательству Украины, является источником правоприменительных ошибок как для государственных органов, так и для судов, исправить которые возможно только путем обращения в Европейский суд по защите прав человека.

### **Список использованных источников**

1. Определение ВАСУ от 11.11.14 г. / Высший административный суд Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/39924961>. – Дата доступа: 31.08.2015.
2. Определение ВАСУ от 23.04.15 г. / Высший административный суд Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/43855044>. – Дата доступа: 31.08.2015.

## **РОЛЬ РЕШЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО СУДА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ УКРАИНЫ**

**М. Н. Шумило**, кандидат юридических наук,  
старший научный сотрудник, Институт государства  
и права имени В. М. Корецкого НАН  
Украины, г. Киев

Важным событием как для науки права социального обеспечения, так и для правоприменительной практики стало первое решение Европейского суда по правам человека касательно Украины в пенсионной сфере.

Речь идет о том, что пенсионным законодательством устанавливается, что в случае выезда гражданина на постоянное место жительства за пределы Украины, пенсия такому лицу не выплачивается.

Процедура прекращения пенсионных правоотношений состоит в том, что после того как пенсионер уведомил о своей эмиграции, ему выплачивается пенсия за 6 месяцев и после этого считается, что правоотношения прекращены. Пенсион-

ные правоотношения могут продолжать существовать, если между Украиной и страной эмиграции пенсионера подписан двусторонний договор о сотрудничестве в социальной сфере.

Сегодня Украина подписала соответствующие соглашения со всеми странами бывшего СССР, идет работа с подписанием соответствующих договоров со странами Европейского союза. Сегодня такие договоры существуют между Украиной и такими странами ЕС, как Латвия, Эстония, Литва, Словакия, Чехия, Болгария, Испания, Португалия, Польша, – в общей сложности 19 двусторонних договоров. Декларацию о сотрудничестве в сфере труда в 2002 г. Украина подписала с Бельгией. Уже продолжительное время идет подготовка к подписанию соответствующего договора с Германией, Румынией, Сербией, Черногорией и Грецией. Соответствующее соглашение подписано с Израилем в 2012 г., но оно еще не вступило в законную силу. Украина в сфере социального обеспечения за пределами Европы имеет договорные отношения с Ливией и Монголией. Важно отметить, что проведение пенсионной реформы в Украине провоцирует пересмотр договоров со всеми странами СНГ.

Рассматриваемая ограничительная норма уже не один год вызывает дискуссии как в кругу ученых, так и в судебных процессах на практике. Ярким примером чему является дело гр. Пичкура.

Гражданин Украины Пичкур 1938 г.р., имея стаж 40 лет, вышел на пенсию в 1996 г. В 2000 г. он эмигрировал в Германию и постоянно проживал в г. Бремен. Пенсию по доверенности получала его мать. В 2005 г. Пенсионный фонд установил, что лицо проживает за пределами Украины и остановил выплату пенсии. Более того, Пенсионный фонд потребовал вернуть сумму пенсии, полученную с 2001-го по 2005 г.

После обращения в украинские суды гр. Пичкур проиграл все три инстанции, так как законом предусмотрена императивная норма о случаях прекращения выплаты пенсии. Иначе говоря, с формально-юридической точки зрения суды руководствовались законом.

В 2009 г. Верховный Суд Украины обратился в Конституционный Суд Украины на предмет изучения вопроса, соответствует ли Конституции Украины положение о прекращении выплаты пенсии в случае выезда на постоянное место жительства



за границу. 7 октября 2009 г. Конституционный Суд признал эту статью неконституционной и призвал парламент внести соответствующие изменения в закон.

После соответствующего решения Конституционного Суда гр. Пичкур обратился в Пенсионный фонд о выплате неполученной пенсии и возобновления пенсионных правоотношений. Пенсионный фонд отказал в назначении пенсии, мотивировав тем, что решение Конституционного Суда распространяется на лиц, выехавших за границу после 7 октября 2009 г., т. е. после даты решения Суда.

В 2011 г. гр. Пичкур обратился в Европейский суд по правам человека, который 7 ноября 2013 г. вынес решение по делу «Пичкур против Украины» (CASE OF PICHKUR v. UKRAINE), заявление №. 10441/06 [1] в пользу А. Пичкура. Примечательно, что Европейский суд по правам человека впервые при вынесении решения сослался на решение Конституционного суда Украины, но это дело является наглядным примером существующих проблем в пенсионном обеспечении.

Во-первых, часть норм пенсионного законодательства неконституционна и нуждается в пересмотре. Норма о прекращении выплаты пенсии является примером заимствования советских норм. Именно таким путем советское государство наказывало тех, кто эмигрировал. К огромному сожалению, эта норма хотя и признана неконституционной, продолжает действовать и не изъята из пенсионного законодательства Украины. В случае судебного разбирательства по этому вопросу (юрисдикция административных судов) суды ссылаются на решение Конституционного суда и назначают пенсию.

Во-вторых, игнорирование решений Конституционного Суда. Во многом причины такой позиции состоят в том, что не до конца прописан правовой статус его решений. По нашему мнению, необходимо предоставить решениям Конституционного Суда преюдициарный статус, а также наделить Конституционный Суд правом законодательной инициативы по вопросам, которые были предметом их рассмотрения.

В-третьих, решения Европейского суда по правам человека исполняются в пределах одного разбирательства и не применяются как прецеденты, хотя являются таковыми (т. е. источником права) по украинскому законодательству. Кроме того, во

внимание принимаются только решения Суда, касающиеся граждан Украины.

Справедливости ради, необходимо обозначить, что в этом вопросе прослеживается тенденция к более внимательному изучению и использованию украинскими судами всех инстанций практики европейского суда. Такого рода тенденции играют положительную роль для правоприменения в Украине и способствуют гармонизации в подходах к пониманию права Украины и ЕС.

В Украине происходит процесс переосмысления отношения к Европейскому суду по правам человека. Его решения являются составной частью исковых жалоб граждан, а также используются в мотивировочной части решений украинских судов разных инстанций, в том числе Конституционного Суда Украины.

Важным шагом в направлении реформирования всей правовой системы Украины является также подписание Соглашения об ассоциации между Украиной и Европейский союзом.

#### **Список источников:**

1. Решение Европейского суда по правам человека «Пикчур против Украины» от 07.11.2013 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.minjust.gov.ua%2Ffile%2F37431&ei=eUhzVLSIKsOeywOC04DQBg&usg=AFQjCNFAsM3BwY72A5EjoZn\\_xdgEIV4dQ&sig2=fsf17xkLAytluxtVQcSD2Q&bvm=bv.80185997,d.bQ](http://www.minjust.gov.ua%2Ffile%2F37431&ei=eUhzVLSIKsOeywOC04DQBg&usg=AFQjCNFAsM3BwY72A5EjoZn_xdgEIV4dQ&sig2=fsf17xkLAytluxtVQcSD2Q&bvm=bv.80185997,d.bQ). – Дата доступа: 11.09.2015.

## **СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВА НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**О. Н. Шуницкая**, кандидат юридических наук, доцент, Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Я.Купалы», г. Гродно

Судебная защита социальных прав и свобод – наиболее эффективная форма правового способа их обеспечения. В условиях социально-экономических реформ, происходящих в белорусском государстве достаточно продолжительный период време-

ни, множество нормативных правовых актов, регулирующих реализацию социальных прав и свобод в Беларуси, большого количества государственных органов, деятельность которых связана с обеспечением реализации социальных прав и свобод индивида, осуществление правосудия в указанной сфере общественных отношений приобретает особую значимость.

Судебная форма защиты социальных прав и свобод имеет как положительные, так и отрицательные черты.

К достоинствам, безусловно, следует отнести независимость судебных учреждений, рассматривающих конкретные правовые споры и выносящих по ним решения; профессионализм судов, относительную доступность правосудия (в части невысокого размера государственной пошлины) в Республике Беларусь.

Недостатки судебного способа защиты социальных прав и свобод личности в Республике Беларусь: небольшой опыт судебных органов по рассмотрению указанной категории дел; отсутствие обобщений соответствующей юридической практики на уровне Верховного Суда Республики Беларусь; сложность рассмотрения анализируемой категории споров в виду большого числа применяемых нормативных правовых актов; длительность судебных разбирательств.

Важнейшим социальным правом в Беларуси является право на социальное обеспечение, закрепленное ст. 47 Конституции Республики Беларусь, согласно которой «гражданам Республики Беларусь гарантируется право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом» [1].

Право на социальное обеспечение связано, таким образом, с выплатой пенсий, в том числе инвалидам, пособий, предоставлением социальной помощи, социальным страхованием индивидов.

Нормативная регламентация права на социальное обеспечение достигла относительно высокого уровня. Среди регламентирующих его нормативных правовых актов как международные источники, так и национальные. К их числу относятся Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конституция Республики Беларусь, Закон Республики

Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ «О пенсионном обеспечении» и др.

Между тем практика реализации права на социальное обеспечение по-прежнему оставляет желать лучшего. И зачастую органом, призванным обеспечить реализацию названного права с учетом интересов как индивида, так и общества, становится суд.

В настоящее время большое распространение в судебной практике получила такая категория дел, как установление факта получения заработной платы в определенном размере. Установление данного факта необходимо для правильного исчисления пенсий гражданам. Проблема связана с тем, что большое количество граждан, достигших сегодня пенсионного возраста, а значит, имеющих право на получение пенсий возрасту, осуществляли трудовую деятельность в период распада СССР, формирования суверенного белорусского государства, глобальных изменений в социально-экономической сфере белорусского государства. Трудовую деятельность в тот период времени стало возможно осуществлять, являясь членом производственных кооперативов, работая в малых предприятиях, субъектах хозяйствования иных организационно-правовых форм собственности. Деятельность указанных субъектов хозяйствования зачастую осуществлялась с нарушением установленных форм документооборота. Да и последний находился на этапе реформирования. Одно из следствий – потеря документов, подтверждающих начисление работникам заработной платы в определенном размере. Установление факта получения заработной платы в определенном размере судом – практически единственный способ для граждан обеспечить получение пенсии в размере, который соответствует уровню полученных ими от трудовой деятельности доходов.

Еще одна проблема – установление факта работы определенной категории граждан на работе с вредными условиями труда. В случае если нанимателем в установленном порядке не была проведена аттестация рабочего места, не выплачивался определенный размер взносов в Фонд социальной защиты, гражданин имеет единственную возможность подтвердить наличие стажа на работе с вредными условиями труда – обратиться в суд.

Совершенствованию судебной защиты права на социальное обеспечение в Республике Беларусь способствовали бы дальнейшее совершенствование законодательства в данной сфере общественных отношений, деятельности государственных органов, связанных с реализацией права на социальное обеспечение, развитие самозащиты граждан.

#### **Список использованных источников**

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2014. – 48 с.

*Научное издание*

**ПАРАДИГМА ТРУДОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА В ЭПОХУ  
ПОСТРОЕНИЯ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

Сборник научных трудов  
по итогам III Международной научно-практической конференции  
(Минск–Гродно, 23–24 октября 2015 г.)

Ответственный за выпуск	<i>Е. А. Волк</i>
Редактор	<i>Е. В. Аземша</i>
Компьютерная верстка	<i>В. И. Дробудько</i>
Дизайн обложки	<i>К. И. Липский</i>

Подписано в печать 09.10.2015.

Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать ризография.

Усл. печ. л. 15,7. Уч.-изд. л. 13,9. Тираж 120 экз. Заказ

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси  
«Международный университет «МИТСО».

Ул. Казинца, 21-3, 220099, Минск.

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,  
распространителя печатных изданий от 02.09.2014 г. № 1/423.

Отпечатано в ПДУП «Типография Федерации профсоюзов Беларуси».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,  
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 2/18 от 26.11.2013.

Пл. Свободы, 23/90, г. Минск.

ЛП № 02330/54 от 12.08.2013.