

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

Центр трудового права
кафедры трудового и корпоративного права

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Сборник материалов
VI международной научной конференции
студентов и молодых ученых
г. Минск, 28–29 апреля 2016 г.

Минск
2016

УДК 349.2 (476)
ББК 67.405 (4Бей)
П 68

Редакционная коллегия:

Е. А. Волк, кандидат юридических наук, доцент (зам. гл. ред.);
Е. М. Попок (отв. секретарь);
К. Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент (гл. ред.)

Рецензенты:

О. С. Курылева, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета;
В. Н. Яковчук, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры профсоюзной работы Международного университета «МИТСО»

Правовое регулирование социального партнерства
П 68 и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом : сб. материалов VI междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых, г. Минск, 28–29 апр. 2016 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.), Е. А. Волк, Е. М. Попок. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. — 228 с.

ISBN 978-985-497-318-0.

В сборник включены тезисы докладов студентов, магистрантов, соискателей из Беларуси, России и Казахстана, принявших участие в VI международной научной конференции студентов и молодых ученых, проведенной 28–29 апреля 2016 г. в Международном университете «МИТСО», по вопросам правового регулирования социального партнерства, трудовых отношений. Опубликованы также научные статьи (эссе), подготовленные студентами и абитуриентами в рамках заочного тура V Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу 2016 им. В. И. Семенкова.

Адресуется студентам, аспирантам, преподавателям и всем интересующимся трудовым правом.

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 (476)
ББК 67.405 (4Бей)

ISBN 978-985-497-318-0 © Международный университет «МИТСО», 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕЙ ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ	
Аброшина К. А. Отраслевое соглашение в системе источников трудового права Республики Беларусь и Российской Федерации	7
Ворошень М. С. Социальное партнерство: понятие и формы	10
Гайдукевич Д. Т. Актуальные вопросы заключения и исполнения коллективных договоров	13
Горбакова А. Ю. Социальный диалог в сфере защиты детей в Беларуси	15
Дубович Э. И. Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений в Республике Беларусь	18
Жук А. А. Участие работника в управлении организацией: опыт Беларуси, России и Германии	21
Жумабаева А. Б. Гармонизация трудовых законодательств стран Евразийского экономического союза и единые принципы в сфере труда	23
Кобей Е. Источники права Евразийского экономического союза	28
Комлев Д. А. Соотношение коллективно-договорного и локального регулирования труда	31
Лашковская У. В. Социальные гарантии лицам, осужденным за совершение преступлений	34
Логвин А. А. Характерные черты метода трудового права	36
Макрушин А. О. Разрешение коллективных трудовых споров путем применения примирительных процедур в Республике Казахстан	39
Маршалко Н. Общетеоретическая характеристика правосубъектности профсоюзных организаций в России	41
Мойсеева Т. А. Особенности метода трудового права	43
Обуденная Е. А. Роль отраслевых соглашений в правовом регулировании труда работников транспорта (сравнительно-правовое исследование по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации)	46
Русакова В. А. Локауты: зарубежный опыт и международные стандарты	49
Савкина Ю. М. Признаки оценочных понятий трудового права	51
Ступень В.В. Формы и уровни социального партнерства по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации	53

Ткачук Д. С. Роль производственных советов в трудовом праве Германии	56
Чигрина Е. Д. Правовое регулирование сотрудничества Республики Беларусь в рамках СНГ на примере Республики Казахстан	58
Шилов В. П. К вопросу необходимости создания на предприятии непрофсоюзного представительного органа работников	60

Раздел 2. ВОПРОСЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Акбулатова Р. Р. Альтернативное разрешение трудовых споров в Великобритании	63
Бахорина С. Э. Востребованность дистанционной работы как основание необходимости ее правового регулирования	66
Башкова К. В. Нетипичные формы занятости: сущность, виды и проблемы правового регулирования	68
Будникова А. А. Условия возмещения ущерба, причиненного нанIMATEлю по вине работника, в Беларуси и Казахстане	71
Гордейчук Ю. В. О переводе работника с контракта на бессрочный трудовой договор по законодательству Республики Беларусь	74
Граков А. С. Отдельные аспекты правового регулирования правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел по законодательству Беларуси и России: сравнительный анализ	77
Григорян А. А., Лукашов Г. А. Порядок стимулирования труда военнослужащих	78
Гришан Е. В. О понятии, содержании и ограничении сферы использования контрактов	81
Гудиленко Н. А. Заемный труд в Республике Беларусь	84
Гурин Е. О. Дополнительные основания расторжения контракта ...	86
Жлобич К. В. Правовое регулирование труда беременных женщин ...	89
Жлобович А. Г. Увольнение за совершение действий, повлекших утрату доверия: вопросы правоприменения	92
Звягинцев С. С. О понятии «систематического неисполнения трудовых обязанностей» как основания для увольнения	95
Калинина С. А. Проблемы занятости населения в Российской Федерации	97
Козлова А. В. Правовой режим рабочего времени работников, занимающихся интеллектуальным трудом в Республике Беларусь: проблема совершенствования	100
Комиссарова Е. В. Ограничения работы по совместительству руководителям организаций	103

Кушель С. Н. Особенности правового режима информации с ограниченным доступом в деятельности органов внутренних дел	105
Левченко А. С. О некоторых особенностях контракта как вида срочных трудовых договоров	108
Мамонько Е. В. Предпосылки и тенденции правового регулирования рабочего времени	110
Мартиновская Д. С. Защита прав в сфере труда иностранных граждан, работающих в Республике Беларусь	113
Медведник В. В. О сущности и понятии надомного труда	115
Минчук И. С. Особенности трудовых контрактов с государственнымными служащими	118
Невдах Е. В. Правоотношения в сфере профессионального спорта: дискуссионные вопросы	121
Опанасюк И. О. Значение уведомления профсоюза при увольнении работника по инициативе нанимателя	124
Перегринна П. А. Особенности правовой регламентации сокращенного рабочего дня в новом Трудовом кодексе Республики Казахстан	127
Поцепня В. И. К вопросу об адаптации инвалидов к трудовой деятельности	129
Рудковский А. А. Правовое положение трудящегося-мигранта по законодательству Беларуси и России	132
Семенецкая В.С. Особенности найма профессиональных спортсменов и тренеров: сравнительный анализ законодательства Беларуси и России	135
Степина А. В. Дискриминация при приеме на работу	137
Хилько О. П. Отличительные нормы Трудового кодекса Республики Беларусь и Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие условия и порядок предоставления трудовых отпусков	140
Шевчук А. С. Пакт о неконкуренции	142

Раздел 3. НАУЧНЫЕ СТАТЬИ (ЭССЕ)

Михеенко А. А., Толочик А. С. Участие работников в управлении организацией: зарубежный опыт и его применимость в Беларуси	145
Карсюк Д. С., Матуйзо А. А. Участие работников в управлении организацией: зарубежный опыт и его применимость в Беларуси	152
Синковец М. А. Участие работников в управлении организацией: зарубежный опыт и его применимость в Беларуси	159

Богданович Е. Л., Головнева Д. С., Жук Н. А. Участие работников в управлении организацией: зарубежный опыт и его применимость в Беларуси	169
Негареш С. М., Филиппович К. В. Совершенствование правового регулирования нетипичных трудовых отношений в Беларуси и за рубежом	179
Карпович А. Г. Совершенствование правового регулирования нетипичных трудовых отношений в Беларуси и за рубежом	188
Толкачева Д. С. Совершенствование правового регулирования нетипичных трудовых отношений в Беларуси и за рубежом	196
Максимик Е. В. Совершенствование правового регулирования нетипичных трудовых отношений в Беларуси и за рубежом	203
Левченко А. С. Проблемы защиты информации в трудовых отношениях	211
Постолова Ю. А. Почему юристу важно знать трудовое право?	219
Тузиков М. П. Право на труд и формы его реализации в Беларуси	223

Раздел 1

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО (ДИАЛОГ) И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

К. А. Аброшина, студентка 2 курса Института юстиции ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»

Специфика целей и задач деятельности прокуратуры определяется и особым характером регулирования труда прокурорских работников. Трудовая функция нередко сопряжена с риском для жизни и здоровья, со специальной дисциплинарной ответственностью. В связи с этим прокурорские работники нуждаются в дополнительной защите, в том числе средствами трудового права путем установления особых гарантий и льгот [2, с. 5].

Эти вопросы исследовались в Беларуси и России [3; 4]. Однако представителями науки трудового права не учитывались социально- партнерские соглашения.

В системе источников трудового права рассматриваемых государств важное место занимают отраслевые соглашения. На наш взгляд, более точно природу и содержание данной категории выражает К. Л. Томашевский, который считает, что «соглашение – это трехсторонний (двухсторонний) нормативный правовой договор, заключаемый по результатам коллективных переговоров между нанимателями, работниками и, как правило, государством в лице соответствующих государственных органов, содержащий правовые нормы и взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли или территории» [1, с. 233].

В Российской Федерации система оплаты труда прокурорских работников устанавливается как в Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации» (п. 1, 2 ст. 44), так и в главе 3 «Оплата труда» «Отраслевого соглашения между общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Генеральной прокуратурой РФ на 2014–2016 годы», в котором предусматривается, что помимо федеральных законов данный аспект регулируется приказами Генерального прокурора РФ; закрепляются положения о выплате доплат за особые условия службы, за сложность, напряженность и высокие достижения в службе (труде), премировании, материальной помощи, которые утверждаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа; денежное содержание выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором; в случае приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой здоровью и жизни, за прокурорскими работниками сохраняется замещаемая должность и денежное содержание и др.

В Республике Беларусь заработная плата регулируется нормами Законов Республики Беларусь «О прокуратуре Республики Беларусь» (ст. 65), «О государственной службе в Республике Беларусь» (ст. 46, 48), также главой 2 Генерального соглашения на 2016–2018 гг. [9].

Отраслевые соглашения, как правило, включают гарантии, льготы и компенсации. В РФ они предусмотрены таким категориям, как беременные женщины, женщины, имеющие ребенка, не достигшего трехлетнего возраста, одинокие родители, лица, прослужившие в органах прокуратуры более 10 лет и др. Например, последним может предоставляться преимущественное право оставления на службе при равной производительности труда и квалификации. Законодательством рассматриваемых стран закреплена гарантия обязательного государственного страхования. В Российской Федерации предоставляются льготы и компенсации прокурорским работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях. Следует отметить, что льготы предоставляются не только самим работникам, но и членам их семей. Так, например, детям сотрудникам прокуратуры Республики

Беларусь предоставляются места в дошкольных учреждениях в течение трех месяцев со дня подачи заявления [4, с. 65].

Одним из самых важных вопросов в регулировании труда является процесс увольнения и гарантии, которые предоставляются прокурорским работникам. В законодательстве Республики Беларусь и России основания и предоставляемые гарантии при увольнении прокурорских работников идентичны (достижение предельного возраста 65 лет, разглашение государственной тайны, прекращение гражданства, нарушение присяги прокурора и т.д.).

Рассмотренные нами положения дают основание говорить о расширении диапазона источников правового регулирования труда прокурорских работников (помимо законов государственных органов) посредством включения соглашений, регулирующих социально-трудо-вые отношения.

Список использованных источников

1. Курс трудового права. Общая часть / А. А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О. С. Курьелевой и К. Л. Томашевского – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
2. Верстунина, Л. В. Регулирование труда прокурорском-следственных работников : науч.-практ. пособие / Л. В. Верстунина, К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2011. – 216 с.
3. Головина, С. Ю. Правовое регулирование труда прокурорских работников. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников : учеб.-практ. пособие / С. Ю. Головина – М. : Дело, 2003. – 250 с.
4. Кеник, А. А. Регулирование трудовых отношений прокурорских работников / А. А. Кеник // Отдел кадров: на службе у профессионалов. – 2008. – № 6. – С. 55–64.
5. О прокуратуре Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 17 янв. 1992 г., № 2202-1 : в ред. Федер. закона от 28.11.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
6. Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Генеральной прокуратурой РФ на 2014–2016 годы [Электронный ресурс] : утв. Общероссийским профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, Генпрокуратурой РФ, 18 марта 2014 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
7. О прокуратуре Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 8 мая 2007 г., № 220-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 10.07.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

8. О государственной службе в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 14 июня 2003 г., № 204-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
9. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 гг. [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2016-2018.pdf>. – Дата доступа: 02.03.2016.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ПОНЯТИЕ И ФОРМЫ

М. С. Ворошень, студент 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В связи с развитием рыночных отношений в Республике Беларусь возникает социальная напряженность между нанимателями, преследующими цель получения выгоды, и работниками, которые требуют нормальных условий труда и высокой заработной платы.

Функцию арбитража в данной ситуации призвано выполнять государство, которое должно защищать права и законные интересы всех участников правоотношений.

Республика Беларусь провозгласила себя – социальным государством. Это означает, что регулирование спорных ситуаций должно осуществляться исходя из принципов социальной справедливости, формального равенства и принципов социального партнерства.

Согласно ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь **социальное партнерство** – это форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять интересы субъектов социального партнерства в разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов [1].

Из данного определения следует, что социальное партнерство – это совместная деятельность наемных работников, нанимателей и органов государственного управления в социально-трудовой сфере. Фактически социальное партнерство означает сотрудничество между работниками и нанимателями на различных уровнях по поводу установления взаимоприемлемых условий их труда.

Значение социального партнерства определяется тем, что оно является новым методом урегулирования разногласий между работниками и нанимателями, налаживает взаимоотношения между субъектами на основе принципа социального равенства.

Социальное партнерство помогает избежать серьезных конфликтов или минимизировать их последствия.

Под формами социального партнерства В.А. Сафонов понимает способы осуществления социального партнерства, конкретные механизмы партнерского взаимодействия субъектов правоотношений социального партнерства по согласованию их интересов [3, с. 202].

К общим формам социального партнерства ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь относятся:

- 1) переговоры;
- 2) консультации;
- 3) отказ от конфронтации и социальных благ [1, ст. 352].

К специальным (частным) формам социального партнерства К.Л. Томашевский верно относит, в частности:

- 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- 2) переговоры в рамках Национального совета по трудовым и социальным вопросам;
- 3) согласования с объединениями профсоюзов и нанимателей проектов актов законодательства по социально-экономическим вопросам;
- 4) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- 5) участие представителей работников и нанимателей в работе КТС, органов примирения, посредничества и арбитража;
- 6) согласование с профсоюзами принимаемых нанимателями некоторых локальных актов и решения иных вопросов (например, утверждение графиков сменности (работ) – ст. 123,

определение видов рабочей недели – ст. 124, в случаях, предусмотренных в коллективных договорах (соглашениях), – утверждение графиков отпусков – ст. 168) [2, с. 119].

Проанализировав нормативные источники, а также работы ученых (К.Л. Томашевского, В.А. Сафонова), можно сделать вывод, что определение, предложенное К.Л. Томашевским, в большей мере определяет сущность социального партнерства, так как оно является наиболее лаконичным и точным.

Социальное партнерство как правовой институт регулирует отношения, связанные с разрешением конфликтов, возникающих в трудовой сфере, и реализацией принципа равенства сторон в правовых отношениях.

Социальное партнерство основывается на закрепленных законом принципах, практическая реализация которых позволяяет достичь целей правового регулирования в сфере труда.

Социальное партнерство выполняет интегративную, коммуникативную и организационную функции.

Таким образом, социальное партнерство – один из ведущих институтов трудового права, регулирующий широкий спектр отношений, возникающих в ходе реализации субъективных прав и интересов наемных работников, нанимателей и органов государственного управления.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Томашевский, К. Л. Актуальные проблемы трудового права : учеб.-метод. комплекс / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 232 с.
3. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. – М. : Изд-во Юрайт, 2015. – 395 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Д. Т. Гайдукевич, студентка 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В соответствии со ст. 361 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками [3].

При заключении и исполнении коллективного договора может возникнуть ряд вопросов.

1. Срок действия коллективного договора. Важным аспектом является определение срока действия коллективного договора, который, согласно ст. 367 ТК, составляет от одного года до трех лет.

Исходя из систематического толкования положений части 2 ст. 367 ТК, можно сделать вывод о том, что заключенный коллективный договор, соглашение свое действие автоматически не утрачивают. В.И. Кривой без какой-либо аргументации на основе буквального толкования считает, что максимальный срок действия коллективного договора – 3 года [1, с. 55–56]. По мнению Е.А. Волк, коллективные договоры должны действовать до заключения нового, даже с выходом за рамки трехлетнего периода [2, с. 131].

2. Подписание коллективного договора при наличии разногласий. В случае появления разногласий в процессе проведения коллективных переговоров коллективный договор заключается только по согласованным позициям.

Разногласия, возникшие между сторонами по отдельным нормам проекта коллективного договора, следует урегулировать в ходе коллективных переговоров. Если этого сделать не удалось, а срок действия имеющегося коллективного договора истекает, коллективный договор может быть заключен по согласованным позициям, а неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров.

Если стороны путем переговоров и поиска компромиссного решения не смогут прийти к согласию, то в установленном по-

рядке инициируется коллективный трудовой спор, порядок разрешения которого изложен в гл. 36 ТК.

3. Порядок изменения коллективного договора. Изменения вносятся сторонами по взаимному согласию и в порядке, установленном законодательством о труде для их заключения (ст. 372 ТК). По общему правилу изменения вносятся в таком же порядке, что и заключение, т.е. одна из сторон должна инициировать проведение коллективных переговоров, должна быть создана комиссия, определен порядок ее работы и т.д. В целях упрощения процедуры внесения изменений отдельно можно решить вопрос об утверждении их на конференции (общем собрании) работников. В то же время ТК не устанавливает в качестве обязательной стадии заключения коллективного договора утверждение его на конференции (общем собрании) работников. Даже если в организации такая стадия определена, то в процессе внесения изменений от нее можно отказаться [2, с. 135–136].

4. Осуществление контроля за выполнением коллективного договора. Согласно ст. 375 ТК контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также профсоюзами. Таким образом, стороны вправе самостоятельно определить порядок осуществления контроля. Профсоюзы имеют право осуществлять контроль за выполнением коллективного договора согласно Закону Республики Беларусь от 22.04.1992 «О профессиональных союзах» (ст. 16), Указу Президента Республики Беларусь 06.05.2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» и другим актам.

Об исполнении коллективного договора информируются работники, от имени которых он заключался. Информирование производится в сроки, установленные в коллективном договоре, но не реже одного раза в полугодие (ст. 374 ТК).

По мнению К.Л. Томашевского, вопросы контроля за исполнением коллективного договора целесообразно возложить на созданную в организации комиссию по ведению коллективных переговоров по его заключению. Комиссия отслеживает ход выполнения коллективного договора, информирует стороны о положении дел, подводит итоги его выполнения. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять необходимую информацию [2, с. 141].

В заключение можно сделать вывод, что коллективный договор имеет свои преимущества, например, он устанавливает

права и гарантии, улучшающие положения работников по сравнению с законодательством, в коллективном договоре может быть разработан механизм реализации законных прав профсоюзов, что облегчает деятельность в организации. Вместе с тем существует и ряд недостатков, что свидетельствует о необходимости продолжения совершенствования законодательства.

Список использованных источников

1. Кривой, В. И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В. И. Кривой. – Гомель : Е.А. Ковалева, 2008. – 456 с.
2. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права: теория и практика / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 292 с.
3. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ В БЕЛАРУСИ

А. Ю. Горбакова, студентка 2 курса юридического факультета Гродненского государственного университета имени Янки Купалы

Идея правовой защиты детей нашла свое развитие в принятой в 1948 г. Всеобщей декларации прав человека, которая провозгласила, что «дети должны стать объектом особой защиты и заботы» [1]. Раскрывая это положение, в 1959 г. ООН принимает Декларацию прав ребенка, которая на протяжении 40 лет является важнейшим ориентиром для частной и общественной деятельности в интересах детей [2]. 20 ноября 1989 г. Генеральной Ассамблеей ООН была принята Конвенция о правах ребенка, которая вступила в силу 2 сентября 1990 г. [3].

Главным приоритетом социально-экономической политики Республики Беларусь является человек, поддержка семьи, детей и стариков. За годы независимости страны сформировано государство для народа. В цивилизованном правовом государстве проблемы заботы о детях рассматриваются и решаются государ-

ством и обществом по меньшей мере на пяти уровнях: законодательном, программном, управленческом, исполнительском и просветительском, которые предлагают определенные конкретные правовые механизмы [4].

Защита прав и законных интересов детей декларируется как одно из приоритетных направлений государственной политики. Беларусь ратифицировала ряд международных документов: Конвенцию о правах ребенка (01.10.1990) [3], а также Дополнительный протокол к Конвенции, касающийся продажи детей, детской проституции и детской порнографии (23.01.2002) [5] и Факультативный протокол об участии детей в вооруженных конфликтах (12.12.2005) [6]. В 1993 г. был принят Закон Республики Беларусь от 19 ноября 1993 г. № 2570-XII «О правах ребенка» [7]. Разработана национальная законодательная база в отношении охраны детства.

Необходимость введения института омбудсмена обсуждается в республике с 2002 г. Начало этой дискуссии положила рекомендация Комитета ООН по правам ребенка создать в республике в соответствии с Парижскими принципами независимый и эффективный механизм защиты прав детей. На протяжении нескольких лет ЮНИСЕФ в сотрудничестве с Министерством образования Республики Беларусь, Минским городским исполнительным комитетом и другими ведомствами вел подготовку к созданию в Беларуси института Уполномоченного по правам ребенка. В итоге был одобрен пилотный проект по организации работы Уполномоченного в одном из регионов страны (возможно, в г. Минске).

Следует отметить, что продвижение этой идеи происходит параллельно с воплощением идей ювенальной юстиции, которые также до сих пор не имплементированы на уровне институций в стране. Специалисты обсуждают необходимость создания новой специализированной судебно-правовой системы защиты прав несовершеннолетних, которая должна быть представлена как государственными, так и негосударственными органами, осуществляющими правосудие по делам о преступлениях и правонарушениях детей, контроль исправления и реабилитации несовершеннолетних в конфликте с законом и профилактику детской преступности.

Политика в интересах детей в каждой стране должна основываться на точном знании и понимании настоящего положение

ния детей и их потребностей. Задача ЮНИСЕФ и многих других международных и национальных организаций, движений и инициатив заключается в особой миссии по оказанию помощи правительству в процессе выполнения обязательств по реализации положений Конвенции о правах ребенка. Подобные объединения должны играть роль своего рода «катализатора», добиваясь от правительства, общественных институтов и возможных доноров мобилизации ресурсов и действий, направленных на обеспечение положения, в котором права детей находились бы в центре внимания и занимали ведущее место в программах страны. Сегодня, как никогда, необходимо, чтобы мировое сообщество и каждая страна в отдельности пришли к пониманию того, что удовлетворение нужд детей и защита их прав – это первый и самый главный шаг на пути к здоровому и развитому обществу и нации в целом.

Список использованных источников

1. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] : принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН, 10 дек. 1948 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Декларация прав ребенка [Электронный ресурс] : принята резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН, 20 нояб. 1959 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. Конвенция о правах ребенка [Электронный ресурс] : принята Генеральной Ассамблеей ООН, 20 нояб. 1989 г., ратифицирована третьей сессией Верховного Совета СССР 13.06.1990 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. О мерах по повышению эффективности социально-экономического комплекса Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 23 февр. 2016 г., № 78 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
5. О присоединении Республики Беларусь к Факультативному протоколу к Конвенции о правах ребенка, касающемуся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 3 дек. 2001 г., № 65-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. О присоединении Республики Беларусь к Факультативному протоколу к Конвенции о правах ребенка, касающемуся участия детей в вооруженных конфликтах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Бе-

ларусь, 12 дек. 2005 г., № 67-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

7. О правах ребенка [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 19 нояб. 1993 г., № 2570-ХП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.12.2013 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Э. И. Дубович, студент 4 курса юридического факультета Гродненского государственного университета имени Янки Купалы

В настоящее время в Республике Беларусь развитие социально-партнерских отношений рассматривается как одна из приоритетных задач государственной политики в социально-трудовой сфере.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между представителями работников, нанимателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон коллективного договора (соглашения) по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся. В современных условиях социальное партнерство является необходимым условием формирования гражданского общества [4, с. 86].

Как свидетельствует мировой опыт, организационно-правовые формы социального партнерства, несмотря на их национальное своеобразие, в конечном счете служат целям взаимодействия трех главных сил, участвующих в коллективных трудовых отношениях: профсоюзов (их объединений), нанимателей (объединений нанимателей) и государственных органов [3, с. 19].

Главным инструментом социального партнерства остаются коллективные договоры. Основой для принятия коллективных договоров являются Генеральное соглашение, тарифные соглашения, а также областные и Минское городское соглашения [5, с. 68].

По мнению К.Л. Томашевского, коллективный договор – это двустороннее локальное нормативное правовое соглашение,

заключаемое по результатам коллективных переговоров между нанимателем и работниками в лице соответствующих представительных органов, содержащее правовые нормы и взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне конкретной организации либо в рамках групп организаций [6, с. 70]. Следует согласиться с этим мнением ввиду того, что коллективный договор отражает именно двойственную природу, которая прослеживается в согласовании интересов как нанимателя, так и работника.

Сегодня коллективные договоры заключаются почти во всех организациях, входящих в структуру республиканской организации отраслевого профсоюза, и, как правило, на трехгодичный срок, с регулярным ежегодным контролем исполнения и внесением по мере необходимости дополнений и изменений. Трудовым законодательством, как известно, закреплён только минимум социальной защищённости, а остальное прописывается в коллективных договорах. Вот почему в организациях заинтересованно подходят к принятию этого важного документа. Коллективные договоры многих организаций являются образцом внимания и заботы о людях [5, с. 68].

Заключение и реализация коллективных договоров в различных организациях позволяет существенно повысить уровень социальной защиты работников. Как справедливо отмечают М.К. Воробьев и Э.И. Скоробогатый, анализируя опыт предприятий, принятие коллективного договора и соглашений существенно улучшает положение работников, предоставляя трудящимся различные гарантии и социальные пакеты [2, с. 83].

По мнению И.С. Большухиной, на современном этапе развития социального партнерства наиболее активным партнером признаются профсоюзы [1, с. 20]. С этим мнением следует согласиться, так как от профсоюзов исходит инициатива заключения коллективных договоров с целью улучшения качества жизни работников предприятия, интересы которых они представляют. Основной целью нанимателей служит максимизация прибыли за счет интенсификации труда.

Одна из ключевых проблем в развитии социального партнерства заключается в том, что интересы сторон имеют низкий уровень согласованности, прослеживается невыполнение принятых на себя обязательств, которое создает условия для нарастания социальной напряженности в стране и регионах [5, с. 87].

Отсюда следует, что коллективный договор является основным инструментом защиты прав и законных интересов работников. Но поскольку интересы сторон не всегда имеют высокий уровень согласованности, коллективный договор не должен ущемлять права ни нанимателей, ни работников. Решения должны приниматься только на основе согласия сторон и, разумеется, каждая из сторон может не согласиться с тем решением, которое будет ей в ущерб.

Полагаем, что главная цель социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений в Республике Беларусь должна быть направлена не только на урегулирование конфликта в трудовой деятельности, но и на предотвращение его, ведь социальное партнерство – это именно взаимовыгодные и солидарные отношения.

Таким образом, основная стратегия развития социального партнерства должна базироваться на таких первоочередных принципах, как взаимная экономическая ответственность, стимулирование высокопроизводительного труда, добросовестность в поведении сторон, солидарность.

Список использованных источников

1. Большухина, И. С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений / И. С. Большухина. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – С. 20–25.
2. Воробьев, М. К. Социальная защита работников посредством коллективного договора: опыт предприятий / М. К. Воробьев, Э. И. Скоробогадый // Отдел кадров. – 2010. – № 8. – С. 82–88.
3. Киеня, Е. Основные направления развития социального партнерства в Республике Беларусь / Е. Киеня // Агроэкономика. – 2005. – № 7. – С. 19–23.
4. Наумов, А. И. Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений / А. И. Наумов, О. В. Мраморнова // Апробация. – 2014. – № 7. – С. 86–88.
5. Социальное партнерство: защита прав и гарантий работников // Гермес. – 2014. – № 3.
6. Томашевский, К. Л. Социально-партнерские соглашения в трудовом праве Беларуси, России, Украины / К. Л. Томашевский // Судовы вестнік. – 2009. – № 3. – С. 67–70.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: ОПЫТ БЕЛАРУСИ, РОССИИ И ГЕРМАНИИ

А. А. Жук, студентка 4 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В настоящее время одной из важнейших задач трудового законодательства является развитие социального партнерства между нанимателем (работодателем) и работником. Быстро развивающийся технический прогресс требует такого же быстрого роста качества труда и постоянного повышения профессионального уровня работников, а конкуренция обязывает нанимателей (работодателей) искать нестандартные решения в развитии своего бизнеса. Это дает понимание того, что в развивающейся организации наниматель (работодатель) и работник просто не могут безразлично относиться к своей деятельности и должны совместными усилиями максимально стремиться к сотрудничеству и экономической эффективности. По нашему мнению, это и служит одним из толчков для развития социального партнерства в данной сфере, а постоянное изменение в экономической и политической сфере делает данный вопрос еще более актуальным.

Начиная с XIX в. у истоков развития социального партнерства стояла Германия и именно в ней появился первый профсоюз. В современном мире Германия имеет высокие темпы социально-экономического развития, которые значительно повлияли на благосостояние многих работников, в результате чего у них формируются такие потребности и интересы, которые способствуют развитию диалога между работодателем и работником и, как следствие, дальнейшей помощи в управлении организацией [1].

Проанализировав Трудовые кодексы России и Беларуси, можно сделать вывод, что в них закреплены схожие положения о социальном партнерстве, представительстве, коллективных договорах, соглашениях и т.д., все нормы систематизированы и существенные различия отсутствуют.

7 мая 2012 г. был подписан Указ Президента Российской Федерации № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», целью которого стало расширение полномочий участия работников в управлении организациями

и создание производственных советов. По нашему мнению, российский законодатель в какой-то степени перенял опыт Германии, так как она имеет наиболее давние и развитые традиции создания производственных советов.

Перспективы создания таких советов обсуждались российскими и немецкими экспертами на разных конференциях, например, на конференции, организованной Высшей школой экономики, Центром социально-трудовых прав и Фондом Фридриха Эберта (Германия) 14 сентября 2012 г. [2].

Известно, что в каждом государстве свой менталитет, уровень развития и любой законодатель это учитывает, к сожалению, очень часто нормы законодательства существуют формально и практическое их применение далеко от идеала. Нормы трудового законодательства России и Беларуси дают право работнику на управление организацией, но, к сожалению, отсутствует точный организационно-правовой механизм по реализации данного права. Сразу возникают вопросы: как работник может участвовать в управлении трудом? Поможет ли участие работника обеспечить стабильную и эффективную работу организации?

Чаще всего трудовые отношения характеризуют себя противоположностью интересов сторон, что и выступает потенциальной основой для возникновения трудовых конфликтов. Разрешение работникам учувствовать в принятии управленческих решений дает другой характер таким конфликтам, и как минимум обсуждение решений становится совместным [3, с. 23].

Как отмечалось выше, технический прогресс, высокая конкуренция повлияли на многие условия труда. Очень часто выживание на рынке труда зависит от новых стратегий, которые наниматель (работодатель) не всегда готов предпринять, поэтому инициативность и идеи работников помогут в какой-то степени найти выход из сложившейся ситуации. Но, на наш взгляд, инициативность просто невозможна, если работник будет уверен, что к его мнению не прислушаются, более того, просто осудят. К сожалению, не все работники готовы выступать инициаторами, потому что многие не обладают квалифицированными навыками и не имеют практического опыта, поэтому полагаться на них нецелесообразно.

Также не следует забывать о балансе между сторонами трудовых отношений, так как все же наниматель (работодатель)

имеет более широкие права на управление организацией и, полагаем, принятие окончательного решения должно быть за нанимателем (работодателем) [3, с. 30].

Список использованных источников

1. Русакович, А. Социальное партнерство: опыт Германии и Беларуси [Электронный ресурс] / А. Русакович. – Режим доступа: <http://review.w-europe.org/13/2.html>. – Дата доступа 04.03.2016 г.
2. Участие работников в управлении производством. Роль профсоюзов и производственных советов в регулировании трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/about/events/925>. – Дата доступа: 04.03.2016 г.
3. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. – М. : Изд-во Юрайт, 2015. – 395 с.
4. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». – М., 2016.
6. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации, 7 мая 2012 г. № 597 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
7. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Амафёя, 2008. – 432с.

ГАРМОНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВ СТРАН ЕАЭС И ЕДИНЬЕ ПРИНЦИПЫ В СФЕРЕ ТРУДА

А. Б. Жумабаева, магистрант 2 курса юридического факультета Казахского национального университета им. аль-Фараби

Образование на территории бывших союзных республик единого рынка труда в формате Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) обусловило необходимость выработки единого трудового законодательства с целью эффективного регулирования социально-трудовых процессов.

Основой гармонизации и построения единого трудового законодательства стран ЕАЭС, по нашему мнению, должны выступать принципы права, общие для стран-участниц, закрепленные национальными законодательствами. Именно через единые, тождественные принципы представляется возможным построение общего законодательства, так как именно эта категория права объективно отражает потребности общества, закрепляя их законодательно, посредством проявления сознания и правоприменительной деятельности законодателей.

Статья 24 Конституции Республики Казахстан гласит, что каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии [1]. Статья 6 Трудового Кодекса Республики Казахстан устанавливает, что каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой-либо дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности [2]. Право на свободный выбор труда закреплено ст. 32 Конституции Армении [3]. Аналогичная норма действует в Конституции Кыргызской Республики (п. 3 ст. 32): «Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума» [4].

В соответствии со ст. 23 Всеобщей декларации прав человека каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы [5]. Европейская социальная хартия в ст. 1 конкретизирует принцип права на труд и для обеспечения эффективного осуществления данного принципа обязывает стороны признать одной из своих основных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду достижение полной занятости; обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно избранной специальности; создать или поддерживать для всех трудящихся бесплатные службы по трудоустройству, а также обеспечить или содействовать обеспечению соответствующей профессиональной ориентации, профессиональной

подготовки и переподготовки. Согласно Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. каждый человек имеет право на труд, включающее его право на получение возможности зарабатывать на жизнь трудом, а государство должно принимать меры в целях полного осуществления этого права.

Республика Беларусь и Российская Федерация в национальных законодательствах установили отличающееся друг от друга понятие принципа права на труд. Пункт 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь закрепляет право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [6]. Трудовой Кодекс Российской Федерации провозглашает принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности [7].

Таким образом, понятие права на труд в международных документах гораздо шире, чем свобода труда, и вбирает в свое содержание гарантию государства по вопросам обеспечения занятости, трудоустройства и т.п.

Одним из руководящих принципов гармонизации трудовых законодательств стран ЕАЭС является принцип свободы объединения. Конституции стран – участниц ЕАЭС устанавливают общие принципы, гарантирующие свободу объединения всем, однако они различаются между собой по ряду некоторых смысловых и филологических признаков. Право каждого гражданина на свободу объединений гарантируется п. 1 ст. 23 Конституции Республики Казахстан. Согласно Конституциям Беларуси и Кыргызстана «каждый имеет право на свободу объединения» (ст. 36 и 35 соответственно). Принцип свободы объединения отражен в Конституции России правом каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы (п. 1 ст. 30). Похожая трактовка имеется в ст. 28 Конституции Армении.

Необходимо отметить, что изложение права на свободу объединения в Конституции Казахстана отличается от текста меж-

дународной нормы. Согласно п. 1 ст. 22 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.: «Каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов». Отечественный законодатель при формулировке данной конституционной нормы опустил слово «каждый», заменив его узким определением «гражданин», тем самым породив противоречия в отношении равенства граждан и неграждан (иностранцев и лиц без гражданства) при реализации права на свободу объединения. Деятельность иностранных лиц, согласно Конституции Казахстана, в отношении реализации принципа свободы объединений ограничивается лишь в отношении религиозных объединений, создании политических партий и профессиональных союзов, их финансировании, очевидно, в целях соблюдения национальной безопасности. Так, согласно пп. 4–5 ст. 5 Конституции Казахстана: «В Республике не допускается деятельность политических партий и профессиональных союзов других государств, партий на религиозной основе, а также финансирование политических партий и профессиональных союзов иностранными юридическими лицами и гражданами, иностранными государствами и международными организациями. Деятельность иностранных религиозных объединений на территории Республики, а также назначение иностранными религиозными центрами руководителей религиозных объединений в Республике осуществляются по согласованию с соответствующими государственными органами Республики». В то же самое время ст. 12 Конституции закрепляет за иностранцами и лицами без гражданства возможность пользоваться правами и свободами наравне с гражданами республики.

Таким образом, неоднозначная трактовка законодателем конституционного принципа свободы объединения порождает возможность различных интерпретаций конституционной нормы в целях ущемления прав лиц, в том числе трудовых, не являющихся гражданами Республики Казахстан. Во избежание дальнейших противоречий считаем необходимым внести изменения и дополнения в Конституцию Республики Казахстан относительно свободы объединения, заменив в п. 1 ст. 23 слово «гражданин» на слово «каждый». В качестве одного из инструментов по внедрению подобного рода качественных изменений

отечественного законодательства мы видим в процессе гармонизации трудовых законодательств стран ЕАЭС.

Осуществление гармонизации трудовых законодательств ЕАЭС посредством принятия единых международных принципов в сфере труда, с одной стороны, позволит создать единообразные трудовые законодательства, регулируемые едиными правовыми принципами, устранить пробелы в законодательствах стран ЕАЭС. С другой стороны, гармонизация позволит странам ЕАЭС привести национальные трудовые законодательства в соответствие с международными нормами и стандартами, устранить имеющиеся пробелы и недостатки.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 30 авг. 1995 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=1162. – Дата доступа: 10.03.16.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. – Дата доступа: 10.03.16.
3. Конституция Республики Армения [Электронный ресурс] : 5 июля 1995 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2950. – Дата доступа: 10.03.16.
4. Конституция Республики Кыргызстан [Электронный ресурс] : 27 июня 2010 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=31497. – Дата доступа: 10.03.16.
5. Международная защита прав и свобод человека : сб. документов. – М., 1990. – 346 с.
6. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.

ИСТОЧНИКИ ПРАВА ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

*Е. Кобей, магистрант юридического факультета
Казахского национального университета им. аль-Фараби*

Особенностью Евразийского экономического союза (ЕАЭС) является его компетенция по приведению национальных законодательств государств-членов в соответствие с международными договорами ЕАЭС, которое достигается главным образом за счет разработки и принятия модельных законов. В этом свете актуальным встает вопрос об источниках права ЕАЭС как основного способа внешнего выражения и закрепления норм права союза.

Вопрос об источниках любой правовой системы, в том числе международной, обязательно тесно связан с развитием самой системы, поскольку именно источники на юридическом уровне отражают и закрепляют изменения в структуре системы права. За последнее столетие в международно-правовом поле произошли весьма существенные изменения, важнейшими из которых многим зарубежным ученым представляются:

- возникновение международных межгосударственных организаций (в частности, межгосударственных интегративных объединений), имеющих возможность активно и единолично действовать в области международного нормотворчества, создавая нормы, весьма внешне приближенные к юридическим (морально-политические и их разновидность – прозелитные);
- возникновение и зарождение новых структурных элементов системы международного права (институтов, отраслей) и расширение в целом сферы регулирования международного права, требующие развития самой формы объективирования для их закрепления [1].

Источники международного права – это конечный результат (или способ) процесса нормообразования. В настоящее время не существует общепризнанного правового акта, которым устанавливался бы перечень источников международного права и давалось их определение. Однако распространенной является точка зрения, что в ст. 38 Статута Международного суда ООН содержится перечень источников международного права. Статья 38 гласит: «Суд, который обязан решать переданные ему споры на основании международного права, применяет: а) международные конвенции, как общие, так и специальные, устанавли-

вающие правила, определенно признанные спорящими государствами; b) международный обычай как доказательство всеобщей практики, признанной в качестве правовой нормы; c) общие принципы права, признанные цивилизованными нациями; d) с оговоркой, указанной в ст. 59, судебные решения и доктрины наиболее квалифицированных специалистов по публичному праву различных наций в качестве вспомогательного средства для определения правовых норм» [2].

В рамках ЕАЭС основными источниками права являются следующие.

1. Договор о ЕАЭС – международный договор, учреждающий ЕАЭС, в рамках которого обеспечиваются свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также проведение скоординированной, согласованной или единой политики в различных отраслях экономики.

2. Акты органов управления ЕАЭС: Акты Высшего Евразийского экономического совета, Акты Евразийского межправительственного совета, Акты Евразийской экономической комиссии, Акты Суда Евразийского экономического союза.

Акты Высшего Евразийского экономического совета – решения и распоряжения, принимаемые главами государств – членов ЕАЭС в качестве членов Высшего Евразийского экономического совета по принципиальным вопросам деятельности ЕАЭС, стратегии, направлениям и перспективам развития интеграции. Акты Евразийского межправительственного совета – решения и распоряжения, принимаемые на уровне глав правительств государств-членов ЕАЭС в качестве членов Евразийского межправительственного совета по вопросам реализации и контроля за исполнением международных договоров, входящих в право ЕАЭС, и решений Высшего Евразийского экономического совета. Акты Евразийской экономической комиссии – решения, распоряжения и рекомендации Совета и Коллегии Евразийской комиссии, принятые в целях обеспечения условий функционирования и развития ЕАЭС, а также решения задач в сфере экономической интеграции в рамках ЕАЭС. Акты Суда Евразийского экономического союза – акты судебного органа ЕАЭС, обеспечивающего единообразное применение государствами – членами ЕАЭС и органами ЕАЭС международных договоров, входящих в право ЕАЭС, и решений органов ЕАЭС путем рассмотрения споров, возникающих по вопросам реализации указанных международных договоров и решений органов, а также посредством разъяснения положений этих актов.

В данном случае возникает проблема соотношения национального законодательства с международной, союзной системой законодательства. Необходимо определить место источников права союза в системе источников права стран – участниц ЕАЭС. Если затрагивать вопрос о международных источниках права, то в отличие от международных межправительственных организаций участие в интеграционном сообществе, коим является ЕАЭС, сопряжено с делегированием значительно большего объема полномочий в различных сферах. В подобных интеграционных сообществах и союзах источники права носят юридический характер и являются всегда обязательными для исполнения.

Согласно системам законодательства стран ЕАЭС основным источником права является нормативный правовой акт и высшей юридической силой обладает Конституция. В соответствии со ст. 4 Конституции Казахстана Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории Республики. Международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона [3]. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, имеют силу закона, но не обладают более высокой юридической силой по отношению к национальным законам, регулирующие соответствующие правоотношения. Правда, приоритет ратифицированного международного договора можно презюмировать исходя из содержания пункта ст. 72 Конституции Республики Казахстан, в соответствии с которым Конституционный Совет дает заключение о соответствии нормативных актов всех уровней, международных и иных обязательств Республики Казахстан Конституции и международно-правовым актам, ратифицированным Республикой Казахстан. Последнее дает основание предположить, что в иерархии нормативных актов ратифицированные международные договоры стоят на втором после Конституции месте.

Таким образом, основным источником права Евразийского экономического союза является международный договор о создании ЕАЭС, нормы которого обязательны для всех стран, вошедших в состав союза. В то же самое время в условиях интеграции первоочередным вопросом деятельности Евразийского экономического союза остается сохранение суверенитета отдельно взятого государства.

Список использованных источников

1. Луткова, О. В. Основные концепции источников международного права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / О. В. Луткова. – М., 2004. – 196 л.
2. Устав Организации Объединенных Наций и Статут Международного суда [Электронный ресурс] : [принят в г. Сан-Франциско 26.06.1945 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
3. Конституция Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 30 авг. 1995 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=1162. – Дата доступа: 10.03.16.

СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО И ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Д. А. Комлев, студент 5 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и другие акты законодательства о труде, коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством, а также трудовые договоры являются источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений, что закреплено в ст. 7 ТК. Основываясь на указанной норме, можно сделать вывод, что правовое регулирование трудовых отношений производится на централизованном, коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном уровнях. При этом указанные способы правового регулирования находятся в строгой иерархии.

Так, коллективно-договорное регулирование труда уступает централизованному регулированию, однако имеет преимущество перед индивидуально-договорным регулированием. При этом из анализа ст. 7 ТК Беларуси неоднозначным видится соотношение коллективно-договорного и локального регулирования труда – коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные правовые акты стоят в одном ряду, однако имеют ли они равную юридическую силу – вопрос весьма дискуссионный [1].

Проанализируем мнения, сложившиеся в юридической литературе.

Белорусский ученый К.Л. Томашевский отмечает, что в ст. 7 ТК Беларуси четко не проводится идея подчиненности локальных нормативных правовых актов о труде социально-партнерским соглашениям. Однако ученый отмечает, что коллективные договоры и соглашения выделены из «иных» локальных нормативных правовых актов и указаны в первую очередь, что говорит об их приоритетном положении [2, с. 257].

Таким образом, ввиду того, что по тексту ст. 7 ТК Беларуси коллективные договоры стоят первыми, то они имеют приоритет перед локальными нормативными актами, что представляется логичным и обоснованным.

Российский ученый Г.В. Хныкин при разграничении коллективных договоров и локальных нормативных правовых актов исходил из понятия «нормативная власть нанимателя» и подчеркивал, что коллективный договор является своеобразным юридическим ограничителем нормативной власти работодателя [3, с. 27]. Так, еще Л.С. Таль, писал о «хозяйской власти» нанимателя, которая состоит из трех частей: нормативной, диспозитивной и дисциплинарной. Нормативная власть нанимателя проявляется в издании правовых норм, упорядочивающих деятельность организации, в форме локальных нормативных правовых актов [4, с. 491].

Продолжая анализ локальных нормативных правовых актов, Г.В. Хныкин справедливо отмечал, что коллективно-договорное и локальное регулирование труда представляют собой две разные модели регулирования трудовых отношений, а также подчеркивает, что главная роль в локальных источниках принадлежит именно коллективному договору. Также ученый считает очевидным вывод о том, что локальные акты работодателя обязаны соответствовать коллективному договору в связи с тем, что он является первым в ряду равных локальных нормативных актов [3, с. 27].

Таким образом, локальный нормативный правовой акт и коллективный договор соотносятся как общее и специальное, где специальное имеет большую юридическую силу перед общим.

Российский исследователь С.В. Макарова справедливо отметила о необходимости гармоничного взаимодействия коллек-

тивного договора и иных локальных нормативных актов в связи с тем, что указанное взаимодействие будет способствовать созданию необходимых условий для достижения оптимального сочетания интересов работников и нанимателя [5, с. 83].

Локальные нормативные правовые акты уступают коллективным договорам, соглашениям и могут включать нормы, улучшающие правовое положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями. Коллективные соглашения могут заключаться не только на локальном, но и на более высоком уровне; сфера их действия в сравнении с локальными нормативными правовыми актами, как правило, шире.

Таким образом, в ТК Беларуси необходимо предусмотреть норму, устанавливающую, что коллективный договор имеет приоритет перед локальным нормативным правовым актом, принятым нанимателем, если он улучшает правовое положение работников по сравнению с этим актом и законодательством 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея : Междунар. ун-т МИТСО, 2013. – 460 с.
3. Хныкин, Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Г. В. Хныкин ; МГУ им. Ломоносова. – М., 2005. – 49 с.
4. Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
5. Макарова, С. В. Соотношение коллективного договора с иными локальными нормативными актами / С. В. Макарова // Вестн. Челябинского гос. ун-та. – 2009. – № 31 (169). Право. Вып. 21. – С. 82–83.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЛИЦАМ, ОСУЖДЕННЫМ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЙ

У. В. Лашковская, студентка 2 курса юридического факультета Гродненского государственного университета имени Янки Купалы

Государство гарантирует защиту прав, свобод и законных интересов осужденных, обеспечивает установленные законом условия применения наказания и иных мер уголовной ответственности в отношении осужденных, гарантии социальной справедливости, их социальную, правовую и иную защищенность.

В международном законодательстве нашли отражение вопросы социально-правовой защиты лиц, совершивших правонарушения или преступные деяния. Так, в ст. 11 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.) отмечается, что каждый человек, обвиняемый в совершении преступления, имеет право считаться невиновным до тех пор, пока его виновность не будет установлена законом [1]. В 1955 г. Первый Конгресс ООН по предупреждению преступности и обращения с правонарушителями принял Минимальные стандартные правила обращения с заключенными. В 1971 г. было рекомендовано обеспечить использование этих правил в национальных законодательствах [2].

Статья 9 (п. 1) Международного пакта о гражданских и политических правах (1966 г.) гласит, что никто не может быть подвергнут произвольному аресту или содержанию под стражей. В данном документе рассматриваются также вопросы соблюдения прав лиц, обвиняемых в уголовном преступлении. Особое внимание уделено социально-правовой защите несовершеннолетних. Указывается на то, что обвиняемые несовершеннолетние должны быть отделены от совершеннолетних, и их дела в кратчайший срок отправлены в суд для вынесения решения [3].

Генеральной ассамблеей ООН 29.11.1985 г. утверждены Минимальные стандартные правила ООН, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних. Эти правила затрагивают вопросы минимального возраста уголовной ответственности; расследования и судебного разбирательства преступлений, совершенных несовершеннолетними; содержания их под стражей [4].

Вопросы соблюдения прав несовершеннолетних правонарушителей отражены и в Конвенции ООН о правах ребенка (1989 г.). Статья 37 гласит, что в отношении лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, не могут быть применены смертная казнь, пожизненное тюремное заключение. Кроме того, отмечается, что каждый лишенный свободы ребенок имеет право на немедленный доступ к правовой и другой соответствующей помощи [5].

В Уголовном кодексе Республики Беларусь (далее – УК) впервые введен специальный раздел V «Особенности уголовной ответственности лиц, совершивших преступления в возрасте до 18 лет» [6]. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 19.11.1993 № 2570-ХП «О правах ребенка» дети нуждаются в особой защите и охране со стороны государства [7]. Эти обстоятельства учтены в УК.

Таким образом, уголовно-исполнительная система играет важную роль не только в борьбе с преступностью, но и в перевоспитании осужденных, их социализации. Условия содержания заключенных, работы с ними – показатели цивилизованности государства. За последние годы отечественным Парламентом принят комплекс законов, направленных на либерализацию уголовного, уголовно-процессуального и уголовно-исполнительного законодательства. Среди закрепленных законодательных мер – возможность освобождения от ответственности лиц, добровольно возместивших причиненный ущерб, отбывание наказания по месту жительства без направления в исправительное учреждение. Очень важным для декриминализации общества является и то, что граждане, впервые осужденные к лишению свободы, должны содержаться отдельно от неоднократно судимых лиц.

Список использованных источников

1. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] : принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН, 10 дек. 1948 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными [Электронный ресурс] : приняты на первом Конгрессе ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, состоявшемся в Женеве в 1955 г. : одобрены Экономическим и Социальным Советом в его резолюциях 663 С (XXIV) от 31 июля 1957 г. и 2076 (LXII) от 13 мая 1977 г. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/prison.shtml. – Дата доступа: 20.01.2016.

3. Международный пакт о гражданских и политических правах [Электронный ресурс] : принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи, 16 декабря 1966 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Минимальные стандартные правила ООН, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила) [Электронный ресурс] : приняты резолюцией 40/33 Генеральной Ассамблеи, 29 нояб. 1985 г. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/beijing_rules.shtml. – Дата доступа: 20.01.2016.
5. Конвенция о правах ребенка [Электронный ресурс] : [заключена в г. Нью-Йорке 20.11.1989] : ратифицирована третьей сессией Верховного Совета СССР 13.06.1990 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 275-З: принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
7. О правах ребенка [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 19 нояб. 1993 г., № 2570-XII : в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.12.2013 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА

А. А. Логвин, студентка 1 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Метод правового регулирования – это важный признак любой отрасли права. Он не создается произвольно законодателем, а формируется в зависимости от своеобразия предмета правового регулирования.

К основным признакам метода правового регулирования такая наука, как общая теория права, относит:

- состав юридических фактов, необходимых для возникновения, изменения или прекращения правоотношений;
- юридическое положение участников правоотношений, способ формирования содержания прав и обязанностей субъектов;

- специфику санкций, способов и процедур их применения [1, с. 22].

Под методом правового регулирования той или иной отрасли права принято понимать совокупность юридических способов правового регулирования соответствующих общественных отношений. Метод характеризует систему способов или приемов, с помощью которых регулируются отношения, которые составляют предмет трудового права. Однако все способы регулирования зависят от характера и содержания общественных отношений, которые и составляют предмет отрасли. В теории государства и права принято выделять два наиболее общих метода правового регулирования: императивный и диспозитивный (профессор И.В. Гуцин выделяет и санкционированный метод [2, с. 13], с помощью которого государство обязывает, например, работников или нанимателей строго следовать воле государства), а в качестве приемов – запреты, дозволения, предписания и рекомендации [3, с. 17].

Императивный метод по-другому можно назвать методом власти и подчинения, так как он опирается на использование властных предписаний. Как правило, использование такого метода характерно для административного, уголовного и некоторых других отраслей права [3, с. 17]. Трудовое право также использует императивный метод правового регулирования, например, при применении к работнику мер дисциплинарного взыскания.

Диспозитивный метод основан на юридическом закреплении равенства участников соответствующих отношений и автономии воли сторон. Другими словами, при использовании диспозитивного метода закон позволяет сторонам регулировать свои отношения самостоятельно, на основе договора или иного правового соглашения. В наибольшей степени этот метод находит выражение в гражданском, семейном и других отраслях права. В трудовом праве этот метод используют при регулировании социально-партнерских отношений, отношений по разрешению трудовых споров и т.п. [3, с. 18].

Сочетание императивного и диспозитивного методов правового регулирования и формирует метод трудового права, что и определяет его специфику. К особенностям метода трудового права можно отнести следующее.

Прежде всего метод трудового права характеризуется сочетанием централизованного, локального и договорного способов регулирования соответствующих общественных отношений [3, с. 18] (некоторые ученые еще выделяют законодательный способ). Трудовой договор может быть использован как юридическое средство реализации взаимных интересов трудящихся и нанимателей, а наиболее важный акт локального регулирования – коллективный договор, как и часть нормативных правовых установлений, формируется централизованно, т.е. на уровне законодательного регулирования.

Другой, но не менее важной, на наш взгляд, особенностью метода трудового права является сочетание равенства и подчинения сторон при регулировании трудовых и связанных с ними отношений [3, с. 19]. Например, может выражаться в двустороннем распределении прав и обязанностей.

Также и специфика метода выражается в особых способах защиты трудовых прав. Защита трудовых прав может осуществляться как специально уполномоченными государственными органами и должностными лицами, так и профессиональными союзами работников [3, с. 20]. Это наиболее важный метод, касающийся защиты прав, поскольку как и физические, так и юридические лица с помощью способов защиты имеют определенные гарантии, связанные с работой.

Особенностью метода трудового права является единство и дифференциация правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений [3, с. 19]. Единство выражается в установлении государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников всех организаций, независимо от фактических условий труда и личности работника. А дифференциация проводится специальными нормами права с отступлением от единых норм, приспособляющих общие правовые установления к специфическим условиям отдельных категорий работников.

В научной и учебной литературе встречается и другая характеристика основных черт метода трудового права. Вместе с тем наиболее общим является вывод о том, что метод трудового права становится более динамичным в новых условиях развития общества, отражая новые реалии в развитии трудовых отношений. Ведь общество не стоит на месте, а вместе с ним развиваются и все окружающие нас явления действительности.

Список использованных источников

1. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2002. – 672 с.
2. Практикум по трудовому праву : учеб. пособие / И. В. Гуцин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гуцина. – Минск : Дикта, 2004. – 416 с.
3. Лысенко, В. В. Трудовое право: курс лекций : учеб. пособие для вузов / В. В. Лысенко, М. В. Пресняков, С. Е. Чаннов. – М. : Экзамен, 2005. – 380 с.
4. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПУТЕМ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

*А. О. Макрушин, магистрант 2 курса Казахского
национального университета имени аль-Фараби*

Конституцией Республики Казахстан (ст. 24) признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку [1].

Условия возникновения трудовых споров носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, отражающий недостатки в работе отдельного производства или недостатки и пробелы трудового законодательства. Условия трудовых споров могут быть производственным и правового характера. Они становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Полностью устранить причины трудовых споров невозможно. Но в первую очередь необходимо повысить уровень правовой грамотности работодателей, руководителей.

По характеру спора трудовые споры подразделяются:

- 1) на споры работников с работодателем или их представителями по поводу установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников;
- 2) споры о применении трудового законодательства, в которых защищается и восстанавливается нарушенное право работника или коллектива работников [2, с. 607].

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан (далее – ТК РК) к примирительным процедурам разрешения коллективных трудовых споров относятся:

- 1) рассмотрение коллективного трудового спора с участием примирительной комиссии (ст. 165 ТК РК);
- 2) рассмотрение коллективного трудового спора с участием трудового арбитража (ст. 166 ТК РК);
- 3) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 167 ТК РК) [3].

Статьей 168 ТК РК предусмотрены следующие последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору:

- 1) во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами. Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме;
- 2) достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена [3].

Разрешение коллективных трудовых споров в порядке применения примирительных процедур является эффективным, так как снимает большую нагрузку с судов. Стороны коллективных трудовых споров должны проявлять интерес к взаимовыгодному разрешению спорных вопросов, возникших в процессе трудовой деятельности, а также стремиться разрешить данные споры до суда. При разрешении коллективных трудовых споров огромную роль играют работодатели, так как именно они обладают возможностью решения вопросов, возникающих у работников еще до начала спора, путем положительного реагирования на обращение работников, т.е. удовлетворяют выдвигаемые работниками требования. В случае удовлетворения работодателем требований работников разногласия между сторонами прекращаются и спор не возникает.

В целях уменьшения возникновения разногласий между работниками и работодателями условия труда должны быть благоприятными и соответствовать как национальному трудовому законодательству, так и международным трудовым стандартам.

Тенденция улучшения условий труда и трудового законодательства Республики Казахстан в целом будет способствовать реализации Послания Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее», в рамках которого укрепление благосостояния казахстанцев и развитие социального партнерства играет значимую роль [4].

Список использованных источников

1. Конституция Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 30 авг. 1995 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=1162. – Дата доступа: 10.03.16.
2. Большая юридическая энциклопедия [текст] / В. В. Аванесян [и др.]. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 688 с.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. – Дата доступа: 10.03.16.
4. Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» [Электронный ресурс] // Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://www.mzsr.gov.kz/node/301126>. – Дата доступа: 10.03.2016.

ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИИ

Н. Маршалко, студент 3 курса направления подготовки «Юриспруденция» Российского государственного социального университета, филиал в г. Минске

Рассматривая правовой статус профсоюзов, следует сразу указать, что они попадают под действие нескольких нормативных правовых актов, а именно: Федерального закона от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах).

Исходя из наличия нескольких нормативных правовых актов, под действие которых попадает правовой статус профсоюзов, в науке все еще нет единого подхода к определению профсоюзов. Так, И.О. Снигирева рассматривает профсоюзы как исторически сложившуюся организационную форму объединения трудящихся [1, с. 111]. К.Д. Крылов отмечает, что главной особенностью профсоюзов, отличающей их от других общественных объединений, является их право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников [2, с. 5].

Законодатель в Законе о профсоюзах дает официальное определение дефиниции «профсоюз»: профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Исходя из анализа данной дефиниции, профсоюзы и *de jure* и *de facto* могут быть участниками правовых отношений в различных сферах правоотношений. К данному мнению следует добавить позиции ученых. Так О.В. Смирнов считал, что профсоюзы являются «участниками целого ряда отраслей советского права: административного, финансового, гражданского, трудового, права социального обеспечения, а также международного права» [3]. Данная дефиниция позволяет утверждать, что профсоюзы могут представлять собой многоотраслевой субъект права.

Исследователь трудовых отношений И.О. Снигирева, рассматривая роль профсоюзов, выделяла наличие общей правосубъектности у профсоюзов, к которой относила «общую юридическую категорию, включающую все правовые свойства, атрибуты и возможности субъекта, и индивидуальной правосубъектности» [4, с. 41–42].

Исходя из указанного, правосубъектность профессиональных союзов следует рассматривать с учетом того, что она может распространяться как на отношения внутри союза, так и на внешние отношения с участием профсоюзов.

Поэтому правосубъектность профессионального союза всегда носит межотраслевой характер, поскольку реализуется как во внутрикорпоративных, так и во внешних правовых отношениях. Ее следует определить как способность этого юридического лица участвовать в правоотношениях различной отраслевой принадлежности.

Правовая конструкция ст. 8 Закона о профсоюзах устанавливает, что правосубъектность (юридическая личность) признается за профессиональными союзами, их объединениями, а также первичными профсоюзными организациями. По общему правилу правосубъектность профсоюза как юридического лица возникает с момента их государственной регистрации. Но законодатель оставил за профсоюзом и право не регистрироваться.

Данная конструкция правовой нормы дает профсоюзам широкие свободы и обеспечивает реализацию принципа независимости.

Список использованных источников

1. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. – М. : ТК Велби, изд-во Проспект, 2008. – 623 с.
2. Крылов, К. Д. Новое российское законодательство о профессиональных союзах / К. Д. Крылов. – М. : Профиздат, 1996. – 172 с.
3. Смирнов, О. В. Особенности правового положения советских профсоюзов в условиях развитого социалистического общества / О. В. Смирнов // Профсоюзы и трудовое право : сб. науч. тр. – М., 1979. – С. 11–15.
4. Смигирева, И. О. Профсоюзы и трудовое право / И. О. Смигирева. – М. : Изд-во «Юридическая литература». – 1983. – 162 с.

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА

Т. А. Мойсеева, студентка 1 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Метод правового регулирования – это один из важных признаков отрасли права. Он подразумевает определенный способ (совокупность мер) воздействия различных норм на общественные отношения, поведение людей. Понятие метода трудового права (или метода регулирования трудовых отношений) можно представить в виде совокупности приемов, средств, а также способов, которыми регулируются трудовые отношения.

Для каждой отрасли права характерен набор специфических черт, которые отличают данную отрасль права от других. Е.А. Волк и К.Л. Томашевский выделяют следующие особенности, характерные для метода трудового права: «...комплексность (т.е. сочетание императивных и диспозитивных норм); сочета-

ние интересов работников, нанимателей, государства; специфика юридических санкций и способов защиты...» [5, с. 53].

Наниматель и работник заключают трудовой договор, на основе которого возникают трудовые правоотношения. В статье 41 Конституции Республики Беларусь закреплено: «Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием...» [2]. При этом необходимо отметить, что происходит такой процесс, как предоставление (одновременное) равных прав и обязанностей для осуществления хозяйственной и иной деятельности (кроме той, которая запрещена законом). Государство стремится обеспечить трудящимся реализацию своего права на труд, а нанимателям в это время предоставляется такая возможность, как удовлетворение потребностей в кадрах. В то же время необходимо учитывать, что гибкость трудового законодательства, особенно в условиях кризиса, может породить злоупотребления со стороны нанимателя (неправомерное введение неполного рабочего времени и т.п.). К.А. Бондаренко утверждает, что «государственное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений имеет заметный удельный вес в правовом регулировании наемного труда...» [1, с. 9]. Применяется такая форма соглашений, как трудовой договор. Она же указала на то, что «характерные черты (признаки) трудового договора (личный характер, трудовая функция, рабочее время, вознаграждение за труд и др.) влияют на сущность, объем и пределы договорного регулирования, создавая тем самым специфику метода...» [1, с. 10]. Даже сегодня для того, чтобы привлечь необходимые кадры, в соответствующих местностях и сферах используется такой метод, как стимулирование работников путем установления заработной платы разного уровня, а также доплат к заработку (премии).

Следует отметить, что трудовые правоотношения, основанные на принципе договорной свободы, дополняются такими мерами, как стимулирование и поощрение. В трудовом праве особым способом формируются содержания прав и обязанностей субъектов трудовых отношений. Регулирование трудовых отношений имеет такую цель, как установление и гарантирование таких условий труда, которые обеспечивали бы достойный (достаточно) высокий уровень и качество жизни человека, его нормальную жизнедеятельность.

В настоящее время наиболее широкое распространение регулирование трудовых отношений между работниками и нанимателями принадлежит такой форме, как соглашение. В ст. 358 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) закреплено: «Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории...» [3]. Дозволение – наиболее распространенный способ правового регулирования в сфере трудовых отношений. В дозволительных нормах закрепляется право субъектов по собственному усмотрению регулировать вполне широкий круг отношений. В статье 17 ТК закреплены сроки заключения трудового договора. Также нельзя не отметить, что в трудовом праве используется и способ установления запретов. Например, в ст. 262 ТК закреплено: «Запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию)» [3]. Особенности норм, которые содержат тот или иной запрет, состоят как раз в том, что не могут быть изменены участниками тех или иных общественных отношений. В трудовом праве также присутствуют нормы поощрительного характера, закрепленные в ст. 196 ТК.

Особенности метода трудового права проявляются также в характере санкций, способов и процедур их применения. В нормах трудового права предусматриваются санкции, которые характерны только для данной отрасли права и используются лишь в ее пределах. Например, меры дисциплинарной ответственности, которые применяются за нарушение трудовой дисциплины. Наличие материальной ответственности, особенность ее заключается в том, что она есть только в трудовом праве. Необходимо отметить, что в трудовом праве как отрасли права присутствуют особые внесудебные процессуальные формы изменения санкций. Таким образом, перечисленные наиболее характерные специфические черты и способы в совокупности составляют метод трудового права как отрасли права.

Список использованных источников

1. Бондаренко, К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. А. Бондаренко ; МГУ им. Ломоносова. – М., 2009. – 34 с.

2. Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2007. – 48 с.
3. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. – 216 с.

РОЛЬ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА (СРАВНИТЕЛЬНО- ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)

Е. А. Обуденная, студентка 2 курса Института юстиции Саратовской государственной юридической академии

В настоящее время стремительно возрастает роль различных видов транспорта, каждый из которых обладает рядом особенностей, что, в свою очередь, обуславливает специфику правового регулирования трудовых отношений. В связи с этим представляется актуальным выявление роли отраслевых соглашений в правовом регулировании труда работников транспорта. Нормы трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации (далее – РФ) учитывают международно-правовые принципы социального партнерства и международные стандарты правового регулирования труда работников транспорта.

Доктринальное определение соглашения сформулировано в диссертационном исследовании К.Л. Томашевского [1, с. 8].

В законодательстве РФ определение соглашения содержится в п. 1 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а в Республике Беларусь понятие соглашения дается в ст. 358 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) [2]. Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Например, в РФ общие условия оплаты труда работников автотранспорта определяют: минимальную (базовую) тарифную ставку рабочих 1-го разряда, устанавливаемую на 1 января следующего года с применением коэффициента инфляции; индексирование минимальной тарифной ставки; пересмотр (увеличение) размера минимальной гарантированной заработной платы; доплату за работу по графику с разделением смены на части в размере не менее 30 % тарифной ставки за отработанное в смену время; оплату времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; доплата за работу в ночное время в размере не менее 40 % тарифной ставки (п. 3.4 и п. 3.7, ст. 3) [3].

В Беларуси уровень среднемесячной платы осуществляется в соответствии с социально-экономическим развитием организаций и должен быть не меньше уровня минимального потребительского бюджета. Помимо этого будет осуществляться выплата надбавки за подвижной и разъездной характер работы; доплата за работу в ночное время не менее 20 % их тарифной ставки; за наставничество и классность водителей, а также за работу с тяжелыми и вредными условиями труда; индексация заработной платы, а также будет даваться рекомендация нанимателям применять меры материального поощрения (п. 6, 7, 12 гл. 2) [4].

Одним из наиболее важных вопросов при анализе содержания отраслевого соглашения является вопрос о социальных гарантиях, льготах и компенсациях, предоставляемых работникам железнодорожного транспорта. В РФ к ним можно отнести: выплату единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении; страхование работников от несчастных случаев; оказание семьям умерших компенсации расходов; обеспечение медицинской помощи и санаторно-курортного лечения; доплату к пособию по беременности и выплату при рождении ребенка; установление ряда социальных гарантий, компенсаций и льгот для неработающих пенсионеров (п. 8, 9) [5].

В отраслевом соглашении Белорусской железной дороги были предусмотрены дополнительные социальные льготы: работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник», размер пособия увеличивается на 50 %; работникам, имеющим ученые степени, производится ежемесячная доплата в размере полутора тарифной ставки; материальная помощь женщинам

при рождении ребенка; ежегодная организация оздоровления детей и их матерей в здравницах стран СНГ (п. 2.4 р. 2) [6]. Также осуществляется социальная поддержка молодежи и ветеранов войны и труда.

Проведенное нами сравнительно-правовое исследование отраслевых соглашений в системе источников трудового права Беларуси и РФ позволило отметить, что имеет место тенденция к единству и гармонизации национальных законодательств в области правового регулирования трудовых отношений работников транспорта.

Список использованных источников

1. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права в условиях глобализации и интеграции : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К. Л. Томашевский. – Минск, 2015. – 52 с.
2. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014–2016 годы» [Электронный ресурс] : утв. Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Некоммерческой организацией Российский автотранспортный союз, 24 нояб. 2013 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». М., 2016.
4. Тарифное соглашение между Министерством транспорта и коммуникаций Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников транспорта и дорожного хозяйства на 2014–2015 гг. [Электронный ресурс] // Белорусский профсоюз работников транспорта и дорожного хозяйства. – Режим доступа: <http://proftransdor.by/wp-content/uploads/2015/11/Tarifnoe-soglashenie-na-2014-15-gody.pdf>. – Дата доступа: 03.03.2016.
5. Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2014–2016 гг. [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/agreements/105>. – Дата доступа: 03.03.2016.
6. Отраслевое соглашение Белорусской железной дороги на 2010–2012 гг. [Электронный ресурс] // Белорусская железная дорога. – Режим доступа: http://www.rw.by/uploads/userfiles/files/Otr_soglashenie_2010-2012.doc. – Дата доступа: 03.03.2016.

ЛОКАУТЫ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ

В. А. Русакова, студентка 4 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Локаут – массовое увольнение работников или закрытие предприятий, применяемое нанимателями в ответ на забастовки или на высокие требования работников. Это своеобразная забастовка, однако забастовка не со стороны работников, а со стороны нанимателей. Как правило, локаут не прерывает, а лишь приостанавливает трудовые отношения [1, с. 320].

Локауты классифицируются по различным основаниям: 1) по сфере законности: законный локаут, незаконный локаут; 2) по сфере развития трудовых отношений: приостанавливающие и прекращающие трудовые отношения.

Приостанавливающий локаут имеет в целом такие же правовые последствия, как и забастовка. Он приостанавливает трудовые обязанности. Работник не реализует свои трудовые обязанности, а в связи с этим право требования предоставления работы. Тем самым работодатель не обязан выплачивать зарплату за время локаута. После прекращения приостанавливающего локаута автоматически возобновляются трудовая обязанность работника и обязанность нанимателя по выплате заработной платы. При приостанавливающем локауте работники должны осуществлять необходимые работы по поддержанию жизненно важных функций предприятия [1, с. 320].

В странах Запада законность или незаконность локаутов зависит от обстоятельств трудового конфликта и определяется в каждом конкретном случае судом. Обычно локаут, используемый нанимателем для того, чтобы навязать свои условия работникам при отсутствии забастовки, признается незаконным, а локаут, осуществленный как реакция на забастовку, признается законным. Во многих странах сформулированы критерии законности локаутов и иные регулирующие их нормы. Так, в Германии законный локаут должен быть крайней мерой конфликта между нанимателем и работником и не иметь целью уничтожение другой стороны; не выходить за рамки коллективно-договорных споров. Во Франции локаут законен, если он является ответом на действия, которые привели к полному разрушению

предприятия или угрожает безопасности персонала или других лиц, а также сохранности собственности предприятия. В Исландии локауты допускаются, когда они необходимы для защиты жизненных интересов нанимателей. Эта необходимость может возникнуть, когда конфликт создает угрозу насилия в отношении персонала или повреждения имущества нанимателя. [2, с. 262].

В отдельных странах Латинской Америки допускается локаут, но с определенными ограничениями. Так, в Боливии на проведение локаута требуется разрешение судебного органа. В Эквадоре проведение локаутов контролируется инспекцией труда. В Доминиканской Республике локаут допускается на тех же основаниях, что забастовка, однако срок предупреждения о локауте должен быть большим, чем при забастовке. Однако в большинстве стран закрепление в конституциях права на забастовку и отсутствие права на локаут трактуется таким образом, что предоставление работникам права на забастовку и непредставление нанимателям права на локаут представляет собой сознательное установление преимущества для работников с тем, чтобы уравновесить экономическое превосходство нанимателей в сфере трудовых отношений. Наниматели в силу экономического могущества имеют в своем распоряжении многочисленные средства давления, которые отсутствуют у работников. Поэтому нет необходимости гарантировать нанимателям право на локаут как противовес права работников на забастовку [2, с. 349].

Что касается Чехии и Словакии, то здесь локауты допускаются как законное орудие нанимателей в трудовой борьбе [2, с. 400].

В законодательстве Республики Беларусь такого понятия, как локаут, не существует. На наш взгляд, это связано и с незначительным количеством забастовок, проходивших в нашей стране. Например:

- 1) в 1989 г. – выступления шахтеров в г. Солигорске. Рабочие выдвинули требования о повышении заработной платы, улучшении условий труда [3];
- 2) в 1990 г. – забастовка на машиностроительном объединении «Гомсельмаш». Забастовка проходила под лозунгами удовлетворения требований о выплате денежных компенсаций в связи с последствиями катастрофы на ЧАЭС 1986 г. [3];
- 3) в 1995 г. прошло несколько забастовок, связанных с невыплатой заработной платы [4];

- 4) в 1998 г. около 2000 рабочих МТЗ провели митинг у станции метро «Тракторный завод» [5];
- 5) в 2011 г. несколько бригад рабочих Бобруйского завода тракторных деталей и агрегатов устроили забастовку. Рабочие отказались работать, так как им не выплатили премиальные [3].

На наш взгляд, закрепление норм локаутов в законодательстве Республики Беларусь может иметь место. Однако в законодательстве следует указать, что на проведение локаута требуется разрешение государственного органа, а также, что это крайняя мера реагирования нанимателя на забастовку. Таким образом, наниматели могут правовым способом реагировать на законные забастовки работников.

Список использованных источников

1. Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой; Рос. Акад. наук ; ин-т гос. и права. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2012. – 330 с.
2. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
3. История профсоюза [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spby.org/istoriya-profsoyuza>. – Дата доступа: 05.03.2016
4. Иванов, К. 20 фактов об экономических кризисах в Беларуси [Электронный ресурс] / К. Иванов. – Режим доступа: http://zautra.by/art.php?&sn_nid=15856. – Дата доступа: 05.03.2016
5. Литвинова, Н. Опять забастовка. Бобруйский завод тракторных деталей и агрегатов лихорадит [Электронный ресурс] / Н. Литвинова. – Режим доступа: <http://0222.by/news/mogilevskie-novosti/opyat-zabastovka-bobrujskij-zavod-traktornyh-detalej-i-agregatov-lihoradit.html>. – Дата доступа: 05.03.2016

ПРИЗНАКИ ОЦЕНОЧНЫХ ПОНЯТИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ю. М. Савкина, аспирант 1 года обучения юридического факультета Белорусского государственного университета

В действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь включены различные оценочные понятия: уважительные причины отсутствия на работе, а также нарушения порядка и сроков

выплаты заработной платы и (или) пособий руководителем организации; работники, выполняющие воспитательные функции; аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы, и др. Оценочные понятия содержатся и в других нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, в частности, в дополнительных основаниях увольнения при контрактной системе найма. Возрастание количества данных понятий в нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, вызывает необходимость их исследования.

Изучением природы и содержания оценочных понятий ученые занимались с момента их появления в советском законодательстве [1; 5]. Однако в научной литературе до сих пор ведется дискуссия относительно определения самого термина «оценочное понятие», который впервые был введен в юридическую науку С.И. Вильнянским [3, с. 14]. Авторские определения давались позже Т.В. Кашаниной [5, с. 5], А.К. Безиной [2, с. 32]. В настоящее время признаки таких понятий изучаются специалистами общей теории права и отраслевых юридических наук: О.Е. Фетисовым [7, с. 10], Д.Н. Левиной [4, с. 18], Е.А. Степановой [6, с. 11] и другими учеными.

На основе различных точек зрения можно выделить следующие признаки рассматриваемого понятия:

- оценочное понятие, в том числе содержащееся в трудовом праве, – это понятие, закрепленное в норме права, однако, как правило, не конкретизированное в нем законодателем;
- такое понятие в наиболее общем смысле характеризует свойства сложных явлений, предметов, действий и процессов, которые невозможно отразить в праве с помощью понятий точного значения;
- оценочные понятия конкретизируются управомоченными на то лицами самостоятельно в каждом конкретном случае.

Давая оценочные понятия, законодатель как бы уступает часть своих функций при решении конкретных вопросов правоприменяющему органу. Соответственно, данный орган в определенном смысле продолжает процесс правотворчества, конкретизируя идею, данную законодателем в самой общей форме.

Данные признаки оценочных понятий позволяют закреплять их в нормах трудового права для замещения сложных явлений на различных уровнях правового регулирования с учетом

того, что ограничение трудовых прав, в том числе путем применения таких понятий, допускается только законом.

Список использованных источников

1. Бару, М. И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 104–107.
2. Безина, А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений / А. К. Безина. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1989. – 181 с.
3. Вильнянский, С. И. Применение норм советского права. Уч. записки Харьковского юридического ин-та / отв. ред. С. И. Вильнянский. – Харьков : Изд-во Харьк. гос. ун-та, 1956. – 172 с.
4. Левина, Д. Н. Теоретические проблемы толкования и применения оценочных понятий : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Д. Н. Левина ; Нижегородская акад. МВД России. – Нижний Новгород, 2007. – 36 с.
5. Кашанина, Т. В., Оценочные понятия в советском праве / автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Т. В. Кашанина ; Свердл. юрид. ин-т. – Свердловск, 1974. – 17 с.
6. Степанова, Е. А. Оценочные понятия трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Е. А. Степанова. – Ростов н/Д, 2005. – 25 с.
7. Фетисов, О. Е. Оценочные понятия в праве: проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. Е. Фетисов ; ГОУ ВПО Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина. – Тамбов, 2009. – 23 с.

ФОРМЫ И УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В. В. Ступень, студентка 1 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Социальное партнерство в сфере труда – это форма взаимоотношений между работниками, нанимателями и органами государственного управления в социально-трудовой сфере.

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь социальное партнерство – форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей,

профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере.

В Республике Беларусь и в Российской Федерации данное социальное явление носит многоуровневый характер.

Выделяются следующие уровни социального партнерства:

- республиканский (в Беларуси) и федеральный (в России);
- территориальный;
- отраслевой;
- уровень организации.

Дополнительно к этим уровням в законодательстве Российской Федерации выделяют уровень субъекта федерации, межрегиональный, территориально-отраслевой (ветвь района, городка), межотраслевой. В мировой практике существуют различные формы социального партнерства.

К распространенным формам данного феномена на территории Республики Беларусь можно отнести:

- консультации сторон по социально-трудовым вопросам;
- совместное участие в разработке или согласовании проектов нормативных правовых актов в сфере труда;
- информирование сторон о намерениях или предпринимаемых мерах в области трудовых отношений;
- переговоры по вопросам, представляющим взаимный интерес;
- заключение коллективных договоров;
- заключение соглашений на национальном, отраслевом и территориальном уровнях.

В практике Российской Федерации социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и обеспечения гарантий трудовых прав работников, а также совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Заключение коллективных договоров является одной из самых распространенных форм социального партнерства в сфере труда.

Коллективный договор представляет собой нормативное соглашение в трудовом праве, однако существуют также и другие мнения о том, что коллективный договор – это сделка между субъектами социального партнерства или же локальный нормативный правовой акт.

Следует учитывать тот факт, что впоследствии коллективный договор становится одним из источников трудового права, регулирующего определенный вид взаимоотношений в сфере труда.

Во-первых, заключение коллективного договора способствует усоввершенствованию правового статуса работников, учитывая особенности организации.

Во-вторых, с его помощью можно избежать различных конфликтов. Учитывая эти особенности, можно сказать, что значение коллективных договоров велико.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
3. Волк, Е. А. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. – с. 216.
4. Яковчук, В. Н. Социальное партнерство в сфере труда : учеб.-метод. комплекс / В. Н. Яковчук. – Минск : МИТСО, 2010. – 128 с.

РОЛЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СОВЕТОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ ГЕРМАНИИ

Д. С. Ткачук, студентка 1 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Экономика Германии занимает первое место в Европе. Достижь этого показателя позволяют высокоразвитые производственные отношения. Одним из краеугольных камней производственных отношений, на котором основывается немецкая система организации труда, являются производственные советы, анализ структуры и деятельности которых представлен в настоящих тезисах.

Производственный совет – представительный орган работников, действующий на уровне предприятия и представляющий всех работников данного предприятия. Функции и сфера деятельности этого органа определены Законом ФРГ от 15 января 1972 г. «О производственных советах». В компетенцию производственных советов входят все социальные вопросы, за исключением уровня оплаты труда. Методы, которыми достигают своих целей производственные советы в отстаивании интересов работников, основаны на совместном с работодателем принятии решений. Производственные советы создаются на предприятиях, где работает не менее пяти человек, по инициативе работников. Законодательство не обязывает работодателя инициировать создание производственного совета. На предприятиях, насчитывающих более 250 работников, производственные советы действуют более чем в 90 % случаев. Каждый работник предприятия может вносить вопросы для обсуждения на производственном совете. Вопрос обязательно включается в повестку работы совета, если предложение данного вопроса поддержит не менее 5 % работников предприятия. Производственные советы рассматривают и принимают решения совместно с работодателем по следующим видам вопросов: внутренний распорядок на предприятии, сокращение либо увеличение рабочего времени, трудовые отпуска работников, охрана труда, управление социальными службами, предоставление служебного жилья, изменения системы оплаты труда и др.

Важнейшее право производственного совета заключается в совместном с работодателем принятии кадровых решений. В организациях, где работает 20 и более человек, работодатель обя-

зан заблаговременно уведомить совет и получить его согласие в отношении найма работников, изменения их должностей и перевода. Производственные советы участвуют в формировании кадровой политики на предприятии с количеством работников более 500 человек. Производственные советы занимаются информированием и консультациями. Без согласия производственного совета работодатель не может принимать многие управленческие решения. Отсутствие согласия он имеет право обжаловать в трудовой суд. Избирается совет на четыре года и в нем не могут состоять руководители. Закон о производственных советах предусматривает серьезные наказания (тюремное заключение и (или) денежный штраф) за любое вмешательство в выборы производственного совета или его деятельность со стороны работодателя. Немецкие работодатели достаточно позитивно относятся к созданию производственных советов. Работодатели, предоставляя работникам дополнительные права, делятся с ними частью ответственности за свой бизнес. Работник, реально участвующий в принятии управленческих решений, трудится с большей производительностью и осознанно готов идти навстречу непопулярным решениям работодателя, если понимает, что это пойдет на пользу организации.

Любопытна история взаимоотношений производственных советов и профсоюзов. Немецкие профсоюзы после Второй мировой войны с настороженностью относились к деятельности советов, опасаясь, что они создаются для ослабления позиций профсоюзов. Но на практике введение производственных советов способствовало снижению числа трудовых конфликтов и повышению производительности труда. За профсоюзами остается право на забастовку, но тарифные соглашения всегда направлены на предотвращение возможных конфликтных ситуаций. Производственные советы (находящиеся в гуще событий) следят за тем, чтобы тарифные соглашения соблюдались. Профсоюзы, в свою очередь, заинтересованы в том, чтобы в советы избирались знающие люди, поэтому для членов советов в профсоюзных учебных заведениях проводятся регулярные семинары и курсы повышения квалификации. Им предоставляется профессиональная юридическая помощь.

Возможно ли применение модели производственных советов в Беларуси?

Для этого в первую очередь необходимо на законодательном уровне определить сферу деятельности и полномочия подобных

структур, минимизировать зависимость производственного актива от «произвола» нанимателя, стимулировать работников на участие в принятии решений производственных и социальных вопросов.

Список использованных источников

1. Хоффер, Ф. Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) / Ф. Хоффер. – М. : Полис (Политические исследования), 1993. – 36 с.
2. Вашко, И. М. Социально-трудовые отношения как объект изучения в системе бизнес-образования / И. М. Вашко // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 8–9 апреля 2010 г. – Минск, 2010.
3. Шилов, В. П. Непрофсоюзные представительные органы как форма участия работника в управлении организацией: историко-правовой опыт [Электронный ресурс] / В. П. Шилов. – Режим доступа: repo.gsu.by/handle/123456789/745. – Дата доступа: 09.03.2016.
4. О производственных советах [Электронный ресурс] : Закон ФРГ, 15 янв. 1972 г. = Betriebsverfassungsgesetz. – Режим доступа: <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html>. – Дата доступа: 09.03.2016.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В РАМКАХ СНГ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

*Е. Д. Чигрина, студентка 1 курса факультета
управления Академии управления при Президенте
Республики Беларусь*

Республика Беларусь заинтересована в налаживании связей со странами ближнего зарубежья, прежде всего в экономическом, социальном, культурном и военном сотрудничестве. Партнерами в этих сферах для Беларуси являются страны, входящие в Содружество Независимых Государств. Наша страна стремится к построению взаимовыгодных отношений с государствами, а именно к улучшению торгово-экономического взаимодействия, которому в немалой степени способствует правовое сотрудничество. Наиболее важными торговыми партнерами Республики Беларусь являются Россия, Казахстан, Молдова, Туркменистан, Украина и Азербайджан.

Активный диалог ведется между Республикой Беларусь и Республикой Казахстан. Основными средствами правового регулирования экономических, политических отношений, а также отношений по регулированию правопорядка данных стран являются следующие нормативные акты:

- Договор между Республикой Беларусь и Республикой Казахстан о долгосрочном экономическом сотрудничестве на 2009–2016 годы;
- Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Казахстан о принципах торгово-экономического сотрудничества от 16.09.1992;
- Договор о дружбе и сотрудничестве между Республикой Беларусь и Республикой Казахстан от 17.01.1996;
- Соглашение о сотрудничестве и взаимодействии между Комитетом государственной безопасности Республики Казахстан и Комитетом государственной безопасности Республики Беларусь от 29.05.1992;
- Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Беларусь о создании межгосударственных хозяйственных структур от 16.09.1992 и др. [1].

Обе страны заключили уже более чем 60 договоров и международных документов, что говорит о значительной договорно-правовой базе. Таким образом, сотрудничество Беларуси и Казахстана ведется не только при помощи двусторонних контактов, но и при содействии международных организаций.

Согласно Договору об экономическом сотрудничестве на 2009–2016 гг. реализованы такие поставленные задачи, как: формирование целевых межгосударственных проектов, например, в 2014 г. появились совместные предприятия ТОО «КазАгроБел» и ТОО «КазБелПродукт»; повышение качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, доказательством является расширение ассортимента взаимной торговли: от продукции машиностроения до пищевых продуктов. Торгово-экономическое сотрудничество – ключевое в белорусско-казахстанских отношениях. Примером этого является Межправительственная казахстанско-белорусская комиссия по торгово-экономическому сотрудничеству (МПК). Приоритетная цель двух стран – это заключение выгодных контрактов между предприятиями. Даже несмотря на определенный дисбаланс в товарообороте, сложившийся в настоящее время, Беларусь и Казахстан продолжают попытки усиления контактов.

В целом основными внешнеэкономическими партнерами Беларуси остаются страны СНГ. По данным таможенной статистики, в Республике Беларусь объем внешней торговли товарами (внешнеторговый оборот) в январе–июне 2015 г. составил 28,5 млрд долл. США, экспорт-импорт с Казахстаном – 269,6–105,3 млн долл. США [2].

Сегодня как Беларусь, так и Казахстан намерены продолжать развитие межгосударственного правового сотрудничества, чему в немаловажной степени способствует схожесть правовых систем двух стран. Подтверждением намерения развивать сотрудничество в правовой сфере стали подписанные Соглашения о сотрудничестве в области судебной экспертизы между министерствами юстиции двух стран в 1999 и в 2012 г.

Для дальнейшего плодотворного сотрудничества между Республикой Беларусь и Республикой Казахстан в немалой степени важно развитие и совершенствование правовой сферы во взаимодействии этих государств.

Список использованных источников

1. Реестр (Перечень) подписанных международных документов о межрегиональном и приграничном сотрудничестве государств – участников СНГ [Электронный ресурс] // Исполнительный комитет СНГ. – Режим доступа: <http://cis.minsk.by/page.php?id=13138>. – Дата доступа: 09.03.2016.
2. Итоги внешней торговли Республики Беларусь за январь–июнь 2015 г. [Электронный ресурс] // Государственный таможенный комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: http://gtk.gov.by/ru/stats/itogi_vnesh_torgovli2015/june2015. – Дата доступа: 09.03.2016.

К ВОПРОСУ НЕОБХОДИМОСТИ СОЗДАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕПРОФСОЮЗНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

В. П. Шилов, *соискатель 4 года обучения юридического факультета УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины»*

Изменения, происходящие в трудовых отношениях стран ближнего зарубежья, в том числе и входящих в Единое экономическое пространство, заставляют проявлять научный и прак-

тический интерес к изучению механизмов участия работников в управлении организацией на территории Республики Беларусь.

Вопросы реализации права работника на участие в управлении организацией анализировались в разные годы в ряде работ И.И. Бородиным, М.И. Бухалковым, Т.Ю. Коршуновой, Е.В. Ураковой и др. [1, с. 36; 2, с. 49–54; 3, с. 26–33; 4].

В настоящее время представление интересов работников при реализации ими права на участие в управлении организацией может осуществляться представителями работников, к которым белорусский законодатель относит профессиональные союзы, а также иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Можно отметить, что действующее белорусское законодательство только в общей форме дает возможность работнику представлять свои интересы через профессиональные союзы или иные представительные органы (ст. 354 ТК Республики Беларусь) [5], не регламентируя при этом ни процедуру создания, ни количественный и качественный состав так называемых «иных представительных органов».

По нашему мнению, существующая практика правового регулирования в нашей стране не имеет сложившихся форм реализации работниками своего права на участие в управлении организацией, кроме коллективно-договорного регулирования и форм участия, осуществляемых через профессиональные союзы. А данные формы не могут позволить в полной мере обеспечить участие работников в управлении организацией. Но в то же время необходимо отметить, что в Республике Беларусь законодательно не определен статус и полномочия иных представительных органов в организации, имеющих право на участие в защите прав и интересов работников.

В Российской Федерации в 2013 г. ввели в законодательство страны новый институт участия работников в управлении организацией – производственный совет. Также к непрофсоюзным представительным органам можно отнести Совет трудового коллектива. Важным моментом является четкое разделение функций профсоюзного и иного представительного органа работников.

По мнению Е.В. Ураковой, «участие работников в управлении сказывается не только на экономических, но и социальных показателях, стабилизирует коллектив, объединяет две стороны для решения общих задач» [4, с. 127]. В то же время Т.Ю. Кор-

шунова считает, что «с помощью института участия работников в управлении организацией работодатели могут существенно уменьшить число трудовых конфликтов, оптимизировать отношения между персоналом и менеджментом компании, что сказывается на конечных итогах деятельности организации» [6, с. 77].

Таким образом, трудовой коллектив, кроме участия в решении общих управленческих вопросов организации, может быть вовлечен в процесс принятия решений, связанных с повышением эффективности работы, ростом производительности труда, улучшением качества продукции, достижением полной занятости кадров и др.

Мы считаем, что целесообразно рассмотреть вопрос о внесении изменений в действующее белорусское законодательство для определения понятия, статуса и функций иного непрофсоюзного представительного органа. Для этого необходимо определить:

- правовое положение, а также принципы создания и осуществления деятельности непрофсоюзных представительных органов работников;
- формы и способы взаимодействия профсоюзных и непрофсоюзных представительных органов работников.

Список использованных источников

1. Бородин, И. И. Общие понятия социального партнерства / И. И. Бородин // Трудовое право. – 2003. – № 2.
2. Бухалков, М. И. Управление персоналом / М. И. Бухалков. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
3. Коршунова, Т. Ю. О концепции Федерального закона «Об участии работников в управлении организацией» / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2004. – № 12.
4. Уракова, Е. В. Проблемы реализации права работника на участие в управлении организацией [Электронный ресурс] / Е. В. Уракова. – Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-221402.html?page=12>. – Дата доступа: 20.02.2016.
5. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю. П. Орловского. – М. : Контракт, ИНФРА-М, 2004. – 677 с.

Раздел 2

ВОПРОСЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

АЛЬТЕРНАТИВНОЕ РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Р. Р. Акбулатова, студентка 4 курса Института юстиции Саратовской государственной юридической академии

Современные научные тенденции свидетельствуют об активном развитии идеи «правосудия компромисса и социального мира», которая предполагает прежде всего приоритет примирения сторон конфликта над разрешением спора как таковым. Данная концепция находит свое отражение и в рамках трудового процесса многих государств, которые стремятся стимулировать стороны, в том числе трудовых конфликтов, самостоятельно решать споры путем использования альтернативных средств защиты своих прав. В данной работе рассматриваются альтернативные способы разрешения трудовых споров Великобритании как систему досудебных и судебных факультативных примирительных процедур.

Спецификой регулирования трудовых отношений в Великобритании является то, что значительная их часть разрешается вне суда. В целом правовая система Великобритании предполагает, что большая часть трудовых споров разрешается с использованием внесудебных процедур, лишь определенные категории дел могут быть рассмотрены непосредственно в специализированном суде – Трудовом трибунале. Особого внимания заслуживает Консультативная служба примирения и арбитража – *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)* – неправительственный орган, финансируемый государством. Его основная цель – обеспечение диалога между работодателем и работниками в случае возникновения конфликта и помощь при его урегулировании [1, с. 138].

Государство стремится облегчить нагрузку на суды, что обеспечивается развитой системой внесудебного урегулирования, среди средств которой следует отметить предварительное примирение, медиацию, трудовой арбитраж.

Предварительное примирение. В Великобритании до подачи иска в суд по трудовым спорам лицо обязано обратиться в ACAS с уведомлением о возможном иске, а Служба в свою очередь окажет помощь так называемого предварительного примирения. Оно предлагается обеим сторонам конфликта с целью избежания судебного разбирательства и предполагает участие независимого посредника, помогающего сторонам найти взаимопонимание позиций друг друга и лежащие в их основе интересы. Существует и коллективное примирение, где ACAS содействует переговорам групп работников и работодателей в целях предотвращения забастовок [2, с. 96]. Предварительное примирение, несмотря на обязательность обращения в ACAS, добровольная процедура: ни одна сторона не обязана принимать в ней участие и может прекратить его в любой момент времени. Кроме того, примирение является конфиденциальным, независимым, экономит время и средства сторон, а также позволяет сторонам построить взаимоотношения доверия и настроить на дальнейшее сотрудничество.

Медиация представляет собой конфиденциальный процесс, в котором независимая и нейтральная третья сторона (медиатор) помогает сторонам достичь взаимовыгодного результата. Это добровольная процедура, если заранее не определено иное. Выбор медиатора – прерогатива сторон конфликта, у которых есть право прибегнуть к помощи медиатора уже упомянутой ACAS либо к судебной медиации [3]. Медиация в отличие от предварительного примирения – платная процедура. Применяется она и к коллективным трудовым спорам.

Арбитраж. Особенность арбитража заключается в том, что арбитр наделяется сторонами распорядительными полномочиями по разрешению дела, т.е. разрешает спор самостоятельно. Считается, что стороны берут на себя обязательство исполнять арбитражное решение, как только они выразили согласие на участие в трудовом арбитраже. Таким образом, решение арбитра является обязательным для сторон конфликта и обжалова-

нию не подлежит. Арбитражное разбирательство трудовых конфликтов применяется в большей степени к коллективным конфликтам.

Альтернативное рассмотрение споров в области труда в Великобритании не ограничивается этими тремя формами. Правовая практика выделяет также переговоры и консультации, привлечение Пенсионного омбудсмена, Офицера по сертификации, а также смешанные методы.

Итак, анализ альтернативных способов разрешения трудовых конфликтов в Великобритании позволяет сделать следующие выводы. Значительное количество трудовых споров разрешается, не доходя до суда. По данным статистики, с 2009 г. количество исков, принятых Трудовым трибуналом, снизилось более чем в 3,5 раза. Наиболее применяемым альтернативным средством разрешения трудовых споров является предварительное примирение. С введением обязательного уведомления ACAS о возможном иске большинство заявителей остаются довольными его результатами: за период апрель–декабрь 2015 г. лишь 18 % заявителей обратились в суд после попытки примирения [4].

Таким образом, существует эффективная система досудебного урегулирования, которая реально обеспечивает интересы и работодателей, и работников, позволяет достигать выгодного обеим сторонам конфликта результата и действительно работает.

Список использованных источников

1. Шиян, В. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб.-метод. пособие / В. И. Шиян. – М. : МГИУ, 2009. – 166 с.
2. Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании / Н. Л. Лютов. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
3. Mediating employment and workplace disputes / Herbert Smith Freehills ADR practical guide series No7. 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.herbertsmithfreehills.com/-/media/Files/pdfs/2015/0883a-adr-practicalguides-no7-d3.pdf>. – Дата доступа: 5.03.2016.
4. Early Conciliation Update 6: April 2015 – December 2015 / ACAS Publications. 2016. 11 February [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?Articleid=5619#footnote1>. – Дата доступа: 4.03.2016.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ КАК ОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

С. Э. Бахорина, аспирант юридического факультета Белорусского государственного университета

Новая реальность, сопряженная с повсеместным использованием информационно-телекоммуникационных технологий, оказала влияние на сферу труда, предопределив появление дистанционной работы. Последующее довольно широкое распространение данной формы привело к необходимости ее легального закрепления.

Например, в Трудовой кодекс Российской Федерации еще в 2013 г. была введена глава 49.1, регламентирующая труд дистанционных работников. Данная глава содержит легальное определение дистанционной работы (ст. 312.1), которое считаем довольно удачным, поскольку оно отражает суть подобной организации труда и ее основополагающие черты: выполнение работы вне места нахождения нанимателя, использование информационно-телекоммуникационных технологий при выполнении трудовой функции и взаимодействии с нанимателем.

Нельзя не признать, что белорусский законодатель попытался разрешить данный вопрос и соотнес понятия «надомный труд» и «дистанционная работа». Этот подход считаем юридически возможным, однако сложным в правоприменении, поскольку может произойти слияние понятий «надомный» и «дистанционный» труд. Мы же считаем, что с точки зрения исторического развития данные термины соотносятся как общее и частное.

С учетом вышеизложенного считаем необходимым закрепить легальное понятие дистанционной работы в Трудовом кодексе Беларуси (далее – ТК), взяв за основу определение, данное российским законодателем. Полагаем, что ст. 304 ТК нуждается в дополнении частью третьей, которая будет содержать определение дистанционной работы через ее основополагающие признаки: выполнение трудовой функции вне места нахождения нанимателя, а также обязательное использование информационно-телекоммуникационных технологий.

В дальнейшем необходимо урегулировать вопросы, касающиеся вида заключаемого договора, организации труда, должна быть очерчена сфера возможного применения дистанционного труда, а также решены иные вопросы организации труда и отдыха дистанционных работников.

Интересным примером распространения дистанционной работы являются перемены в области жилищно-коммунального хозяйства. Так, в рамках проводимой в настоящее время реформы ЖКХ планируется создание онлайн-контакт-центра, который сможет принимать заявки жителей по жилищно-коммунальному обслуживанию и иным вопросам городского хозяйства, причем вне зависимости от района проживания заявителя.

Обращаться в центр будет возможно не только через портал, но также через специальные приложения для смартфонов [1].

Мобильное приложение позволит жителям города Минска отправлять запросы повседневного характера, касающиеся жилищно-коммунальных услуг и городского хозяйства, в контакт-центр ЖКХ Минска. Запросы населения направляются в подразделения Мингорисполкома или городским службам для выполнения. При этом на портале можно отслеживать статус обработки опубликованного запроса, а также анализировать результаты работы в формате изображений «было» и «стало» [2].

Таким образом, даже работа сантехников приобретет дистанционный характер, поскольку выполнять свою работу, контактировать с нанимателем, отчитываться о выполненной работе они будут посредством IT-технологий.

Безусловно, при такой организации труда видоизменяются существенные признаки традиционного трудового правоотношения: личный, организационный, имущественный. Полагаем, что происходит трансформация отдельных прав и обязанностей нанимателя по контролю за выполнением работником своей трудовой функции, по организации рабочего места, планированию процесса труда и др.

Вместе с тем указанные выше формы электронного взаимодействия позволяют обеспечивать постоянную связь работник-наниматель, а также работник-потребитель и наниматель-потребитель, что, на наш взгляд, не только дает возможность нанимателю дополнительного косвенного контроля со стороны потребителя, но и предоставляет возможность дистанционно оценить выполненную работу.

Таким образом, развитие информационных технологий позволяет использовать дистанционную работу довольно широко, однако фактическое отсутствие ее правового регулирования в нашей стране не дает этой возможности реализоваться. Решение данной проблемы возможно лишь через расширение сферы правового регулирования, которая будет в полной мере отражать складывающиеся общественные отношения.

Список использованных источников

1. Послать жалобу в ЖКХ и вызвать сантехника через интернет можно будет уже с ноября [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nedwiga.by/poslat-zhalobu-v-zhkh-ili-vyzvat-santehnika-cherez-internet-mozhno-budet-uzhe-s-noyabrya/>. – Дата доступа: 26.02.2016.
2. Коммунальщики собираются разработать мобильное приложение, благодаря которому минчане смогут узнавать о «профильных» авариях и субботах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://realt.onliner.by/2016/01/28/kommunalshhiki-5/>. – Дата доступа: 28.02.2016.

НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ И ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

К. В. Башкова, студентка 3 курса факультета экономики и права УО «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова»

Со временем общество все чаще сталкивается с неизвестными ранее формами взаимодействия работника и нанимателя. Нетипичные формы занятости (далее – НФЗ) являются так называемым «социальным скандалом» нашего времени. Однако, учитывая различные факторы, с одной стороны, можно утверждать, что НФЗ предоставляют большие возможности работнику. Так, в различных объявлениях, в том числе в Интернете, довольно часто предлагают «карьеру онлайн» либо «работу, не выходя из дома» на условиях свободного времени (2–4 часа в день), отсутствие каких-либо вложений, отсутствие рисков, бесплатное обучение, высокий доход, работу для студентов, пенсионеров, молодых мам. Такие условия труда весьма привлекательны, поэтому многие работники остаются в секторе НФЗ,

учитывая, к тому же, рост безработицы, отсутствие перспективы роста по карьерной лестнице, и др. «Она предоставляет им свободу, несмотря на различные риски» [2, с. 154].

По мнению экспертов Международной организации труда, число работников в сфере НФЗ невелико и не составляет существенную долю рабочей силы. Но оно имеет тенденцию к возрастанию – уже сейчас в развитых странах нетипичной формой занятости по различным данным охвачено в среднем от 15 до 30 % работников [1, с. 20].

Распространение практики работы на расстоянии от предприятия имеет существенную выгоду как для работника, так и для нанимателя. Для нанимателя это экономия средств на создание рабочих мест, на накладные расходы, оптимизацию человеческих ресурсов, улучшение качества работы и т.д. Для работника в числе преимуществ – повышение качества жизни, уменьшение расходов на дорогу, свобода действий, гибкое время, возможность больше времени уделять семье и для самореализации.

В настоящее время в правовой науке не выработано единого подхода к пониманию НФЗ. Рассматриваемое понятие также именуют как гибкие, нестандартные формы занятости, атипичная занятость. Анализ научных теорий и современного законодательства о труде и занятости позволяет говорить о наличии нескольких подходов к понятию НФЗ. Так, по мнению О. Моцной, «под нетипичной трудовой занятостью можно понимать деятельность граждан, основанную на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных признаков критериев традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный» [3]. В более широком смысле гибкие формы занятости были определены белорусским ученым-трудовиком К.Л. Томашевским.

Под НФЗ он понимает «такую организацию правоотношений, при которой трудящийся выполняет работу не по трудовому договору с неопределенным сроком, а с иной продолжительностью рабочего времени, чем полное рабочее время, и с особым режимом рабочего времени или на рабочем месте, удаленном от его места работы» [3].

В юридической литературе выделяют различные группы НФЗ. Например, в зависимости от способа оформления трудовых отношений подразделяются на: аутстаффинг, аутсорсинг, фриланс.

Под аутсорсингом понимается передача непрофильных функций организации на исполнение внешним компаниям (подрядчикам), обычно по договору оказания услуг. Аутстаффинг – разновидность «неустойчивой» занятости, когда работник заключает договор с организацией-посредником, которая отправляет его для выполнения работы в другую фирму. Сферами применения фриланса являются журналистика, компьютерное программирование, графический дизайн и т.п. Все, что необходимо работнику для выполнения работы, – компьютер и Интернет для связи с заказчиком. Как правило, удаленная работа оплачивается по факту выполнения поставленной задачи.

К отрицательным моментам дистанционной работы относят то, что отсутствует возможность контроля работника со стороны работодателя. Кроме того, трудовые отношения с лицами, работающими дистанционно, не могут нормально осуществляться без доверия к ним со стороны работодателя и добросовестности самих работников.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать выводы. Среди форм занятости наиболее предпочтительной для работников является традиционная форма занятости ввиду ее полного и точного законодательного регулирования, наличия гарантий, более полного объема прав работника. Однако гибкая занятость зачастую является единственным способом избежать безработицы. Кроме того, во многих странах мира, в том числе и в Российской Федерации, НФЗ стали популярны и имеют нормативную базу. Полагаем, в целях предотвращения негативных последствий их широкого распространения, закрепление НФЗ и механизма их правового регулирования, а также определение правового статуса работников, занятых в такой сфере, в Республике Беларусь должно стать обоснованной необходимостью.

Список использованных источников

1. Избиенова, Т. А. Эволюция «надомного труда» или правовое поле фриланса / Т. А. Избиенова, А. А. Целищев // Трудовое право. – 2010. – № 2. – С. 20–24.

2. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
3. Моцная, О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости / О. Моцная // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 6.

УСЛОВИЯ ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО НАНИМАТЕЛЮ ПО ВИНЕ РАБОТНИКА, В БЕЛАРУСИ И КАЗАХСТАНЕ

А. А. Будникова, студентка 2 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Работники, причинившие ущерб нанимателю, несут материальную ответственность. Действующее законодательство Беларуси закрепляет условия привлечения работников к материальной ответственности. Отсутствие хотя бы одного условия влечет невозможность привлечения работника к материальной ответственности. В статье 400 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) дается закрытый перечень условий привлечения работников к материальной ответственности [2]. Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии четырех условий.

1. *Наличие ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.*

Согласно части 2 ст. 400 ТК Беларуси при определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей. В статье 123 Трудового кодекса Казахстана (далее – ТК Казахстана) указано, что работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, при этом следует заметить, что в ТК Казахстана упущенная выгода не упоминается [3]. Под реальным ущербом понимается утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние

выплаты. Под упущенной выгодой следует понимать неполученные доходы, которые получил бы наниматель в обычных условиях, если бы его право не было нарушено.

К материальному ущербу в виде излишних выплат, которые должен произвести наниматель, относят, в частности, административный штраф, наложенный на нанимателя. Однако такая трактовка излишних выплат приводит к правовой ошибке. В одной из своих статей О. С. Курылева приводит пример того, как такая ошибка может повлиять на размер ущерба, который будет взыскан нанимателем с работника [1].

Полагаем, что в целях недопущения ущемления прав работников в ТК Беларуси необходимо закрепить четкое определение материального ущерба, исключив из него административные штрафы, применяемые к нанимателям.

2. Противоправность поведения (действия или бездействия) работника.

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него нормами ТК Беларуси, коллективным, трудовым договорами. ТК Беларуси указывает, что противоправным является как действие, так и бездействие работника. При этом в ТК Казахстана нет пояснения о том, что является противоправным поведением.

Для того чтобы доказать противоправность поведения работника, его обязанности должны быть очень четко отражены в трудовых договорах, должностных инструкциях, локальных нормативных правовых актах.

3. Прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом.

Понятие прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом в статьях ТК Беларуси и ТК Казахстана не раскрывается. На практике о наличии прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом можно говорить только в случае, если непосредственной причиной ущерба являлось именно противоправное поведение работника.

Как правило, доказать бесспорную связь между действиями работника и причиненным ущербом достаточно затруднительно. Это сопряжено с затратами на проведение экспертиз и привлечение квалифицированных специалистов. В случае отсутствия доказанности прямой причинной связи наниматель не сможет взыскать с работника ущерб. Например, в ходе эксплуатации работником оборудования произошла поломка. До тех пор, пока не будет доказана вина работника в поломке оборудования, наниматель не имеет права взыскать с работника стоимость ущерба. За случайные последствия материальная ответственность работника не наступает.

4. Вина работника в причинении ущерба.

Заметим, что ТК Беларуси и ТК Казахстана закрепляют недопустимость возложения ответственности на работника за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

Вина, наличие которой необходимо для наступления материальной ответственности, может быть выражена в форме умысла или неосторожности.

Вина в форме умысла предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил.

Так, например, присвоить работником вверенные ему ценности, т.е. обратить их в свою пользу, он может только умышленно. Недостача, т.е. фактическая нехватка ценностей, может возникнуть как в результате умышленного, так и неосторожного поведения работника.

Рассматривая вопрос о материальной ответственности, следует обратить внимание на то, что законодатель особо выделил обязанность нанимателя создавать работникам условия для их нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

В заключение стоит отметить, что в ТК Казахстана условия привлечения работника к материальной ответственности сформулированы в определении ущерба, причиненного одной из сторон трудового договора. Считаем, что это не влияет на действие самой нормы права. Также следует отметить, что в ТК Казахстана рассмотренные условия привлечения работника к материальной ответственности закреплены и в качестве обязательных

условий привлечения нанимателя к материальной ответственности. Полагаем, что в целях усиления защиты прав работников в ТК Беларуси следует закрепить понятие материального ущерба.

Список использованных источников

1. Курылева, О. С. Правовое регулирование и практика взыскания с работников административных штрафов, наложенных на нанимателя в Беларуси и России / О. С. Курылева // Трудовое и социальное право. – 2012. – № 4. – С. 23–27.
2. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. – Дата доступа: 10.03.16.

О ПЕРЕВОДЕ РАБОТНИКА С КОНТРАКТА НА БЕССРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Ю. В. Гордейчук, студент 2 курса факультета
бизнеса и права Белорусской государственной сель-
скохозяйственной академии

Со вступлением в силу Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) [1] наниматели были наделены правом как заключать контракты при приеме граждан на работу, так и в последующем осуществлять перевод работника с бессрочного трудового договора на контракт. Данная мера явилась действенным средством по укреплению и поддержанию трудовой дисциплины у нанимателя. Вместе с тем данная мера ухудшала правовое положение работников, так как трудовые отношения носили срочный характер.

Однако с течением времени появились правовые нормы, позволяющие нанимателю осуществлять перевод работника, работающего по контракту, на бессрочный трудовой договор. Данный вопрос является весьма актуальным в наше время, так как перевод с контракта на бессрочный трудовой договор является улучшением правового положения работника. У работника появляются определенные гарантии в его пользу, а также стремление получить заветную возможность перевода, что также будет положительно сказываться на укреплении трудовой дисциплины. Каков же алгоритм действий по осуществлению перевода? Этот вопрос часто задают работники, нуждающиеся в переводе на бессрочный трудовой договор, либо наниматели, которые хотят осуществить данную процедуру.

Итак, Указом Президента Республики Беларусь от 31 марта 2010 г. № 164 «О внесении изменения и дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 года № 180» (далее – Указ № 164) нанимателю предоставлена возможность переводить добросовестных работников на бессрочный трудовой договор при наличии следующих условий:

- 1) продолжительность работы работника у конкретного нанимателя (организации) в целом должна составлять пять и более лет. В пятилетний срок работы у нанимателя включается как работа по контракту, так и по другим видам трудового договора (на неопределенный срок, срочный);
- 2) добросовестное отношение работника к труду, соблюдение им трудовой и исполнительской дисциплины. Здесь дается оценка отношению работника к выполнению своих трудовых обязанностей, имелись ли нарушения трудовой и исполнительской дисциплины и в чем конкретно выразились. Также принимаются во внимание и другие показатели – лишение премии, наличие докладных записок о ненадлежащем выполнении заданий, поручений руководителя и др. Наниматель оценивает добросовестное отношение к труду на протяжении всего периода работы у него работника;
- 3) письменное согласие работника.

Свое согласие на заключение трудового договора на неопределенный срок работник подтверждает словом «согласен» и подписью на письменном предупреждении нанимателя о намерении продолжить с ним трудовые отношения на условиях бессрочного трудового договора либо письменным заявлением.

Право нанимателя заключать с работающим по контракту работником трудовой договор на неопределенный срок возникает по окончании срока действия контракта. В случае отказа работника от заключения трудового договора на неопределенный срок по письменному соглашению сторон контракт может быть продлен или заключен новый с учетом положений абзацев 1 и 2 п. 1¹ [3, ч. 5 п. 1¹]. Указом установлен срок предупреждения нанимателем работника о своем намерении продолжить с ним трудовые отношения на условиях трудового договора на неопределенный срок – не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта [3, ч. 6 п. 1¹]. Следует заметить, что при осуществлении перевода работника на бессрочный трудовой договор, с одной стороны, он приобретает право на увольнение по желанию работника, но, с другой, одновременно утрачивает право на получение дополнительного материального стимулирования труда в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 29 (предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней и увеличение оплаты труда).

Таким образом, действующее трудовое законодательство предоставило нанимателю возможность сочетать различные способы (заключение контракта и перевод с контракта на бессрочный трудовой договор), направленные на укрепление и поддержание трудовой дисциплины.

Кроме этого, было бы целесообразно для работников, переведенных с контракта на бессрочный трудовой договор, например, в коллективном договоре предусмотреть дополнительные меры стимулирования труда (например, выплаты премиального характера).

Список использованных источников

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. О внесении изменения и дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 года № 180 [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 23 авг. 2005 г., № 164 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь 31.08.2010 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 12 апр. 2000 г., № 180 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВООТНОШЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ СО СЛУЖБОЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ И РОССИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

А. С. Граков, курсант 4 курса факультета милиции Могилевского института Министерства внутренних дел Республики Беларусь

Своеобразие задач, возложенных государством на органы внутренних дел (далее – ОВД), особенности направлений их деятельности определяют специфичность трудовых отношений в ОВД, включая прием, прохождение службы, правовую регламентацию осуществления трудовой функции.

В Беларуси служебно-правовое положение сотрудников ОВД осуществляется на основании Указа Президента Республики Беларусь «О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь» [1]. В России правоотношения, связанные с поступлением на службу в ОВД, ее прохождением и прекращением, а также определением правового статуса сотрудников ОВД регулируется: постановлением Верховного Суда Российской Федерации «Об утверждении положения о службе внутренних дел РФ и текста присяги сотрудника органов внутренних дел» [2]; Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» [3].

Анализ указанных нормативных правовых актов позволил выявить ряд особенностей служебно-правового статуса сотрудников ОВД в Беларуси и России. Так, на службу в ОВД принимаются граждане, достигшие совершеннолетия, при этом по законодательству России они не должны быть старше 40 лет, а при поступлении на службу в полицию – не старше 35 лет.

Для лиц, которые впервые поступают на службу в ОВД России, может быть установлен испытательный срок от трех меся-

цев до одного года (ст. 12) [2]. Со стажером заключается срочный трудовой договор.

Контракт о службе в Беларуси заключается сроком от 1 года до 5 лет (п. 36) [1], в России, во-первых, контракт может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок, во-вторых, максимальный срок контракта составляет четыре года (п. 2; 5.1) [3]. Примечательно, что срочный контракт считается заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон за два месяца до истечения срока его действия не заявит о желании заключить новый контракт или расторгнуть его.

Служебное время и время отдыха сотрудников ОВД регулируется как нормами специального законодательства, так и нормами законодательства о труде. Проведенный сравнительный анализ позволил выявить следующие особенности правового регулирования служебного времени и времени отдыха по законодательству России: 1) закрепляется определение понятия «служебное время»; 2) устанавливается нормальная продолжительность служебного времени не более 40 часов при пятидневной служебной неделе; 3) выполнение обязанностей сверх установленной нормы компенсируется в виде отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели, при этом по просьбе сотрудника переработка может быть компенсирована в денежной форме; 4) в случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день; 5) отзыв из отпуска допускается как с согласия сотрудника, так и без его согласия при наступлении чрезвычайных обстоятельств.

Кроме прочего, в рамках правового регулирования служебных отношений можно выделить еще один аспект, заслуживающий особого внимания. Так, исходя из того, что в законодательстве анализируемых государств в отношении сотрудников ОВД действует ограничение права на проведение забастовок, а в России, кроме этого, закреплено положение о недопущении коллективных служебных споров (п. 2 ст. 72) [3], закономерно встает вопрос об обеспечении прав и законных интересов сотрудников. В Российской Федерации вопрос решается посредством создания профессиональных союзов. Так, в 1991 г. происходит законодательное оформление данного общественного института в системе ОВД, а в 1993 г. в масштабе России обра-

зовывается федерация профсоюзов работников ОВД. Несомненно, специфика построения системы ОВД влияет на эффективность деятельности профсоюзов, однако, по нашему мнению, это верный шаг на пути совершенствования механизма защиты прав и законных интересов сотрудников ОВД. К сожалению, следует констатировать, что в законодательстве Беларуси прямого указания на создание профсоюзов в системе ОВД нет, равно как и запрета, но при наличии неоднозначности и дискусионности специфики их деятельности вопрос об их создании пока не решен.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сформулировать ряд предложений по совершенствованию национального законодательства: во-первых, четко обозначить максимально допустимый возраст поступления на службу; во-вторых, предусмотреть возможность установления испытательного срока для впервые поступающих на службу в ОВД; в-третьих, закрепить определение понятия «служебное время»; в-четвертых, на законодательном уровне закрепить право сотрудников ОВД на создание профсоюзов.

Список использованных источников

1. О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 марта 2012 г., № 133 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Об утверждении положения о службе внутренних дел Российской Федерации и текста присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Верховного Суда Российской Федерации, 23 дек. 1992 г., № 4202-1 : в ред. постановления Верховного Суда Российской Федерации от 28.11.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 30 нояб. 2011 г., № 342-ФЗ : в ред. Федер. закона от 12.02.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.

ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

*А. А. Григорян, Г. А. Лукашов, курсанты 5 курса
факультета внутренних войск Военной Академии
Республики Беларусь*

Военная служба является особым видом государственной службы и, как и всякая трудовая деятельность, регулируется законодательством Республики Беларусь. Для того чтобы устроиться на военную службу, желающие заключают контракт. Правом назначать на должности обладает командир воинской части. Для более качественного труда, создания стимула для работы и развития разумной инициативы в военных организациях сильно развита система поощрений труда военнослужащих.

Согласно Дисциплинарному уставу Вооруженных сил Республики Беларусь поощрения являются важным средством укрепления воинской дисциплины и правопорядка, стимулирования добросовестного выполнения военнослужащими своего воинского долга и каждый командир (начальник) в пределах прав, предоставленных ему законодательством, обязан поощрять подчиненных военнослужащих за подвиги, разумную инициативу, усердие и отличие по службе.

К офицерскому составу применяются следующие виды поощрений:

- а) снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания;
- б) объявление благодарности;
- в) награждение грамотой, ценным подарком или деньгами;
- г) занесение фамилии офицера в Книгу почета воинской части;
- д) досрочное присвоение очередного воинского звания.

Старшие и высшие офицеры могут награждаться Министром обороны именным холодным оружием, при этом только один раз. В военных учебных заведениях, кроме перечисленных поощрений, применяется также поощрение в виде занесения фамилий курсантов (слушателей), окончивших военное учебное заведение с золотой медалью, на Доску почета.

Командиры (начальники) могут применять поощрения как в отношении отдельного военнослужащего, так и в отношении всего личного состава подразделения (команды), воинской час-

ти. За одно и то же отличие военнослужащему может быть объявлено только одно поощрение. Командир (начальник), представивший военнослужащего к поощрению своим прямым начальникам, оставляет за собой право поощрения военнослужащего своей властью в случаях, когда представление осталось не реализованным. При определении вида поощрения принимаются во внимание характер заслуг или отличия военнослужащего, а также прежние отношение его к службе. Военнослужащий, имеющий дисциплинарное взыскание, поощряется снятием ранее наложенного дисциплинарного взыскания. Право снятия дисциплинарного взыскания принадлежит тому командиру (начальнику), которым оно было наложено, а также прямым начальникам, имеющим не меньшую, чем у него, дисциплинарную власть. Командир (начальник) имеет право снять дисциплинарное взыскание только после того, как оно сыграло свою воспитательную роль и военнослужащий исправил свое поведение образцовым выполнением воинского долга. Одновременно с военнослужащего может быть снято только одно дисциплинарное взыскание.

Список использованных источников

1. Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 июня 2001 г., № 355 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 04.09.2014 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

О ПОНЯТИИ, СОДЕРЖАНИИ И ОГРАНИЧЕНИИ СФЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНТРАКТОВ

Е. В. Гришан, студентка 5 курса факультета бизнеса и права Белорусской государственной сельскохозяйственной академии

В последнее время в Республике Беларусь широкое распространение как способ регулирования трудовых отношений получил контракт. Контрактные отношения урегулированы множеством нормативных правовых актов, нормы которых нередко разнятся. Соответственно, это вызывает трудности в практической деятельности.

Контракт – трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника [2].

Нанимателю предоставляется право заключать с работниками контракты на срок не менее 1 года [2, п. 1].

Трудовой контракт должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- 3) трудовая функция;
- 4) основные права и обязанности работника и нанимателя;
- 5) срок трудового договора;
- 6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);
- 7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) [1, ст. 19].

Установлены следующие формы изменения трудового контракта: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда [3].

Регулирование данной сферы трудовых отношений недостаточно совершенно, что влечет за собой злоупотребление нанимателями своими правами в отношении работников. Так, на практике право выбора между трудовым договором и контрактом приводит к необоснованному появлению расширенной сферы применения срочных трудовых договоров и к ущемлению трудовых прав работника, с которым заключается подобный вид договора.

Не урегулированы в национальном законодательстве ситуации, когда обстоятельства, явившиеся причиной заключения контракта, исчезают. Поэтому мы предлагаем дополнить Трудовой кодекс Республики Беларусь правилами регулирования трудовых отношений в подобной ситуации, а также гарантиями в том случае, если стороны не придут к удовлетворительному соглашению по поводу правовых последствий при устранении причины заключения контракта.

Одним из минусов контракта является то, что законодательство о контрактах не определяет правовых последствий непредупреждения другой стороны о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Данную проблему можно решить, закрепив на законодательном уровне привлечение к ответственности лицо за нарушение данного условия, а также восстановление на работе работника, если эти условия были нарушены нанимателем. Также нужно, чтобы законодательно были предусмотрены конкретные виды действий сторон, подтверждающие выполнение ими обязанности по предупреждению друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока контракта.

Подводя итоги вышесказанному, полагаем, что трудовые отношения должны носить стабильный (длительный) характер, за исключением иных видов срочного трудового договора, когда данные отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если же возникнет потребность в заключении срочного договора по соглашению сторон на выполнение работы, носящей временный характер, то в данном случае могут быть применены гражданско-правовые договоры.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. Филипчик, Р. Комментарий к отдельным нормам Трудового кодекса Республики Беларусь. Изменение существенных условий труда. [Электронный ресурс] / Р. Филипчик / Информационный портал «БУСЕЛ». – Режим доступа: <http://www.busel.org/texts/cat3an/id5wwsedb.htm>. – Дата доступа: 15.03.2016.
4. Подгруша, В. Проблемные вопросы совершенствования трудового законодательства [Электронный ресурс] / В. Подгруша // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ЗАЕМНЫЙ ТРУД В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Н. А. Гудиленко, магистрант 1-го года обучения
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

На сегодня государство ставит перед собой одну из важнейших задач – обеспечение своим гражданам достойной жизни. Одним из факторов при достижении поставленной цели государством является всеобщая занятость населения. Однако, учитывая такие факторы, как рост безработицы, отсутствие перспективы роста по карьерной лестнице и др., многие работники прибегают к трудоустройству в секторе нетипичных форм занятости. Он предоставляет им в некотором роде свободу, несмотря на различные риски [1, с. 154].

На наш взгляд, наиболее интересной и сложной формой организации труда является заемный труд, отношения в рамках которого существуют на стыке двух отраслей права: трудового и гражданского. Заемный труд стал широко распространен во всем мире, однако отношение к нему неоднозначное.

В настоящее время в Республике Беларусь нет легального определения «заемный труд», а правовое регулирование отсутствует. Суть заемного труда состоит в том, что агентство по занятости либо же кадровое агентство нанимает в свой штат работников, а после чего по заявкам предоставляет их нанимателю за оплату и на определенный срок.

Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) было включено понятие заемного труда. Под заемным понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ст. 56.1 ТК РФ) [2].

Отличительная особенность заемного труда заключается в трехстороннем характере трудовых отношений:

- 1) отношения, складывающиеся между кадровым агентством и работником, между которыми заключается трудовой договор;
- 2) отношения между кадровым агентством и работодателем. Данные отношения регулируются гражданско-правовым договором возмездного оказания услуг, подряда и др.;

3) отношения между работником и работодателем. Данные отношения формально не регламентированы, поскольку между ними не заключается ни трудовой, ни гражданско-правовой договоры [3, с. 211]. При этом уместно употребление именно термина «работодатель», поскольку по законодательству Республики Беларусь наниматель заключает трудовые договоры с работниками, а в данном случае между работодателем (организацией-пользователем) и работником договор не заключается.

Необходимо подчеркнуть, что в современном белорусском трудовом праве не существует трехсторонних трудовых отношений, т.е. наличие двух нанимателей у работника невозможно. Это можно подтвердить ссылкой на ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь), где закреплено, что сторонами трудового договора выступают наниматель и работник, а трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем [4]. Здесь наниматель и работник указаны в единственном числе, т.е. предусматривается двусторонний характер трудовых отношений. Поэтому в сфере применения заемного труда целесообразно установить, кто выступает нанимателем для работника – кадровое агентство либо же организация-пользователь.

Несмотря на тот факт, что трудовой договор заключается между работником и кадровым агентством, работнику предоставляет работу, дает поручения, обеспечивает рабочее место, контролирует работу непосредственно работодатель. Но, как известно, в части 2 ст. 25 ТК Республики Беларусь закреплено положение о том, что фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора вне зависимости от того, был ли надлежащим образом оформлен прием на работу, что и возникает в случае заемного труда. Поэтому нанимателем для работника в случае заемного труда выступает организация-пользователь согласно фактическому допущению работника к выполнению им трудовых функций.

На основании изложенного можно сделать следующие выводы.

1. В Республике Беларусь нет законодательного закрепления заемного труда. Необходимо изучить и проанализировать зарубежный правовой опыт, в том числе нормативную базу, регулиющую вопросы, связанные с нетипичными формами за-

нятости. Изучение их правового опыта позволит адаптировать и внедрить в национальное законодательство нормы, которые регулировали бы гибкие формы занятости в нашей стране, в том числе и заемный труд.

2. Заемный труд имеет отличительную особенность – трехсторонний характер правоотношений между организациями, что противоречит современному пониманию трудовых отношений как двухсторонних. При последующей регламентации заемного труда следует учитывать специфический характер складывающихся отношений и несколько отходить от базовых начал классического трудового договора.

Список использованных источников

1. International Journal of Labour Research. – Geneva : ILO, 2013. – 168 p.
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 5 мая 2014 г., № 116-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». – М., 2016.
3. Гонцов, Н. И. Заемный труд в России: анализ некоторых вопросов теории и практики / Н. И. Гонцов // Российский ежегодник трудового права. № 9. 2013 / под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова. – СПб. : ООО «Университетский издательский консорциум», 2014. – 728 с.
4. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ КОНТРАКТА

Е. О. Гурин, студент 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Согласно п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476 (ред. от 04.06.2014) «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения

контрактов нанимателей с работниками» (далее – Постановление № 1476) контракт – это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

В соответствии с подп. 2.10 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 (ред. от 13.02.2012) «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусмотрены десять дополнительных оснований расторжения трудовых контрактов, а именно:

нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;

причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан;

незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам;

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;

распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;

нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника;

непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства.

До истечения срока действия контракта расторжение последнего по инициативе работника затруднительно, поскольку для увольнения по требованию работника (ст. 41 ТК) необходимо наличие уважительных причин, а ст. 40 ТК по общему правилу к ним не применяется. Вместе с тем, как и любой трудовой договор, контракт может быть прекращен по соглашению сторон. Это основание является весьма распространенным при досрочном прекращении трудовых отношений, основанных на контракте, поскольку данное увольнение не влечет негативных последствий как для работника (в частности, не влечет препятствий в получении пособия по безработице), так и для нанимателя (например, при увольнении по ст. 37 ТК не выплачивается выходное пособие) [2].

При прекращении трудового контракта в связи с истечением его срока действия ссылка в приказе об увольнении и трудовой книжке делается на п. 2 ст. 35 ТК, так как данный пункт закрепляет единственное основание прекращения трудового договора (а не группу оснований), а ст. 38 ТК лишь закрепляет правила об исчислении сроков различных разновидностей срочных трудовых договоров в широком смысле слова [1, с. 69].

Наниматель, как правило, составляет письмо-предупреждение в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись во втором экземпляре. Волеизъявление работника на продление контракта может быть выражено либо путем подачи отдельного заявления нанимателю не позднее чем за две недели до истечения срока действия договора либо в форме собственноручной надписи с подписью на письме-предупреждении, полученном от нанимателя с предложением о продлении срока контракта или прекращении трудовых отношений.

Кроме того, факты непредупреждения или несоблюдения срока предупреждения об увольнении по п. 2 ст. 35 ТК могут быть использованы при инициировании увольнения по требованию работника на основании ст. 41 ТК, для чего данные обстоятельства установлены Департаментом государственной инспекции труда, прокуратурой, профсоюзом или судом.

За неизвещение работником нанимателя не позднее чем за один месяц о предстоящем прекращении трудового контракта в связи с истечением его срока действия законодательство ответственности не предусматривает.

Список использованных источников

1. Томашевский, К. Л. Трудовые контракты с государственными служащими / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – Минск : Тесей, 2005. – 223 с.
2. Овсейко, С. В. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» / С. В. Овсейко // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

К. В. Жлобич, студентка 4 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В первую очередь следует отметить, что в соответствии с Конституцией Республики Беларусь женщины наделены равными правами с мужчинами. Законодательство Республики Беларусь также предоставляет женщинам дополнительные льготы и гарантии, имеющие целью охрану здоровья ее и материнства.

С одной стороны, женщина стремится реализовать себя в профессии, с другой – обеспечить достойную жизнь и благополучное будущее своих детей. Но создает ли государство все условия для реализации женщиной всех своих потребностей? Достаточно ли мотивирует для стремления к повышению демографической обстановки в Республике Беларусь? Эти и многие другие вопросы остаются актуальными и на сегодня.

Углубившись в данную тематику, мы сталкиваемся с такими немаловажными аспектами, как запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора, запрет труда беременных женщин на отдельных видах работ, снижение норм выработки, установление неполного рабочего времени. Законодательством Беларуси предусмотрена система законодательных норм

и мер по обеспечению охраны труда женщин. Данные проблемы анализировались в ряде научных работ.

В соответствии с частью 1 п. 6 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), запрещено необоснованно отказывать женщинам в приеме на работу по причине их беременности. Стоит обратить внимание и на ст. 268 ТК, которая запрещает не только отказывать женщинам в заключении трудового договора, но также снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью [1].

Имеется определенный круг работ, на которых запрещается труд не только беременных, но и женщин в целом. Рассмотрев ст. 262 ТК, мы видим, что запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014 № 35 [2].

Стоит обратить внимание и на то, что беременные женщины переводятся на более легкую работу. Это урегулировано ст. 264 ТК, которая гласит, что женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе [1].

Также важно, что государство в отношении беременных женщин ограничило их в прохождении аттестации. Так, согласно п. 6 Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2010 № 784, беременные женщины освобождаются от прохождения аттестации [3].

Ранее, до вступления в силу Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», ст. 348 ТК был установлен запрет на работу по совместительству беременных женщин. С 26 января 2008 г., после вступления в силу данного

Закона, указанные ограничения были отменены. Следовательно, беременные женщины могут работать на условиях совместительства [1]. Это весомая гарантия, которая позволяет не нервничать и не ухудшать свое здоровье.

В качестве гарантий государство предоставляет и право на получение путевок в санатории и дома отдыха, что урегулировано ст. 269 ТК. Запрещается денежная компенсация трудового отпуска в соответствии со ст. 161 ТК. Эта мера предусмотрена с целью сохранения здоровья беременной женщины и будущего ребенка и не является дискриминационной в отношении женщины. Не стоит забывать и об условиях труда беременных женщин, которые перечислены в главе 3 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12 декабря 2012 г. № 194 «Об утверждении Санитарных норм и правил “Требования к условиям труда женщин”, Гигиенического норматива “Допустимые показатели факторов производственной среды и трудового процесса женщин” и внесении изменений в постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 25 марта 1999 г. № 12» [4].

Несмотря на то что Конституция Республики Беларусь уравнивает женщин и мужчин, не стоит забывать, что женщина является не только работником, ее важнейшая функция – рождение и воспитание детей, выполнение семейных обязанностей. Исходя из этого, можно прийти к выводу, что государство справедливо обезопасило труд беременных женщин, предоставив им достаточное количество гарантий для благополучного деторождения и стремления к повышению демографической обстановки в нашей стране.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 12 июня 2014 г., № 35 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Об утверждении Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 мая 2010 г., № 784 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Об утверждении Санитарных норм и правил «Требования к условиям труда женщин», Гигиенического норматива «Допустимые показатели факторов производственной среды и трудового процесса женщин» и внесении изменений в постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 25 марта 1999 г. № 12 [Электронный ресурс] : постановление М-ва здравоохранения Респ. Беларусь, 12 дек. 2012 г., № 194, в ред. постановления М-ва здравоохранения Респ. Беларусь от 20.06.2014 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ДЕЙСТВИЙ, ПОВЛЕКШИХ УТРАТУ ДОВЕРИЯ: ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

А. Г. Жлобович, студентка 5 курса юридического факультета Белорусского государственного университета

Основанием увольнения работника по п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) является сложный юридический факт с оценочными понятиями. Для увольнения работника за совершение действий, повлекших утрату доверия, необходимо наличие следующих обстоятельств: действия совершены работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности (специальный субъект, определяемый через оценочное понятие); виновность; действия повлекли утрату доверия к работнику со стороны нанимателя.

Необходимо определить круг субъектов, которые могут быть уволены по п. 2 ст. 47 ТК. Так, в п. 42 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» указано, что такими субъектами являются работники, непосредственно обслуживающие денежные и материальные ценности. Отсутствие в законодательстве определения термина «обслуживание ценностей» обусловлено многообразием трудовых функций работников, имеющих такую составляющую. На практике к таким субъектам относят кладовщиков, продавцов, кас-

сиров и т.д. В то же время отмечается, что не могут быть уволены по п. 2 ст. 47 ТК работники, имеющие доступ к материальным ценностям, но непосредственно их не обслуживающие; например, уборщик складских помещений, бухгалтер, ревизор.

Приведем примеры из судебной практики.

Пример 1. Р. обратился с иском к КУП «А» о восстановлении на работе. Истец также просил восстановить срок обращения за разрешением трудовых споров (ст. 242 ТК). Судом установлено, что Р. работал водителем и был уволен по п. 2 ст. 47 ТК, поводом для увольнения послужило совершение хищения пяти литров бензина из служебного автомобиля. Из материалов дела следует, что обязанность обслуживания материальных ценностей на Р. не возлагалась. Судом первой инстанции в удовлетворении исковых требований было отказано. В протесте заместитель Генерального прокурора указал, что Р. был уволен незаконно, поскольку не относится к кругу лиц, подлежащих увольнению по п. 2 ст. 47 ТК. Верховный Суд Республики Беларусь поддержал данный вывод, но в удовлетворении исковых требований Р. отказал по причине пропуска срока, предусмотренного ст. 242 ТК, без уважительных причин [1].

Пример 2. А. обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении указал, что работал водителем в автобусном парке и был уволен в связи с утратой доверия по п. 2 ст. 47 ТК. В суде установлено, что истец работал на маршрутном микроавтобусе. Маршрутное такси было остановлено контрольно-ревизионной службой для проверки билетов. По ее результатам было выяснено, что истец выдал билеты пассажирам только в момент подачи сигнального знака проверяющим. Исследовав материалы дела, суд пришел к выводу о законности действий нанимателя об увольнении истца по п. 2 ст. 47 ТК и отказал в удовлетворении исковых требований [3, с. 40].

В обоих примерах истцы работали водителями, однако выполняли различные трудовые обязанности. Для точного установления факта обслуживания денежных и материальных ценностей работником следует обращаться к Единому квалификационному справочнику должностей служащих, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, трудовому договору и должностной инструкции.

Следующим необходимым обстоятельством является наличие вины работника в совершении действий, повлекших утрату доверия. Выводы нанимателя о том, что данный работник не

заслуживает доверия в результате совершения виновных действий, должны основываться на объективных фактах, доказывающих наличие вины работника.

Пример 3. М. обратилась с иском к магазину «Д» о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. В заявлении истица указала, что работала продавцом 5-го разряда и была уволена по п. 2 ст. 47 ТК в связи с совершением административного правонарушения при исполнении своих трудовых обязанностей, которое явилось основанием для утраты доверия к ней. Совершение виновных действий М. подтверждается постановлением о наложении административного взыскания. В решении суд указал, что истица данное постановление не обжаловала, что свидетельствует о признании ею вины. Однако такой вывод суда должен основываться и на других обстоятельствах в совокупности, поскольку сам факт необжалования постановления не является доказательством виновности и может быть вызван, например, пропуском сроков для обжалования. О виновности истицы свидетельствуют материалы дела об административном правонарушении, из которых следует, что чеки, подтверждающие покупку товаров, содержали дополнительные сведения о товарах, которые покупатель не приобретал. Указанные обстоятельства были подтверждены самим покупателем, а также записью с камер системы видеонаблюдения [2].

Последним необходимым обстоятельством является утрата доверия, вызванная виновными действиями работника. Оценка этого обстоятельства производится нанимателем с учетом вышеизложенных обстоятельств.

Данное основание увольнения отнесено законодателем к виновным, при этом не является дисциплинарным, поэтому требования привлечения работника к дисциплинарной ответственности не учитываются.

Таким образом, указанное основание увольнения является достаточно сложным для правоприменения ввиду конструкции правовой нормы.

Список использованных источников

1. Архив Верховного Суда за 2009 г. – Дело № 03н-566/2009.
2. Архив суда Центрального района г. Минска за 2014 г. – Дело № 2-2661/14.
3. Сахащик, К. В. Увольнение работника в связи с утратой доверия / К. В. Сахащик // Кадровик. – 2012. – № 10. – С. 39–44.

О ПОНЯТИИ «СИСТЕМАТИЧЕСКОГО НЕИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ» КАК ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ

С. С. Звягинцев, студент 5 курса факультета бизнеса и права Белорусской государственной сельскохозяйственной академии

Трудовой договор является ключевым понятием трудового права, поскольку трудовые отношения возникают именно на основе трудового договора. Под прекращением трудового договора действующее законодательство понимает прерывание длящихся трудовых отношений [4, с. 164].

Рассмотрим подробнее основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Одним из критериев классификации данных оснований является наличие вины работника. К основаниям увольнения по инициативе нанимателя при наличии вины работника относятся следующие: систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; прогул без уважительных причин; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время; совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)) [1].

Особое внимание уделим п. 4 ст. 42 ТК. Так, по мнению В.П. Кляуззе, «систематически» нарушающими трудовую дисциплину считаются работники, которые имеют дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь [5, с. 184].

Если применять буквальное толкование п. 4 ст. 42 ТК, то следует обратить внимание на то, что слово «меры» указано во множественном числе (значит «система» – два и более раза).

Однако согласно п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» по п. 4 ст. 42 ТК могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину (значит, «система» – один раз и более).

Итак, систематичность в законодательстве может означать осуществление однотипного действия два, три или даже четыре раза (обычно в течение одного года). Немаловажным является определение сущности систематичности.

Следует обратить внимание на то, что п. 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) выделяет ряд конкретных нарушений трудовых обязанностей, при которых контракт с работником может быть расторгнут досрочно [2].

Декретом № 29 установлено, что под неоднократным понимается нарушение работником трудовых обязанностей два и более раз за шесть месяцев. Поскольку досрочное расторжение контракта как по п. 4 ст. 42 ТК, так и по п. 2.10 Декрета № 29 является дисциплинарным взысканием, то при вынесении решения о досрочном расторжении контракта наниматель обязан соблюдать нормы трудового законодательства о наложении дисциплинарных взысканий. Таким образом, при разрешении споров об увольнении работников по п. 4 ст. 42 ТК суд признает его законным только в том случае, если нанимателем соблюдены требования законодательства в части наложения дисциплинарных взысканий.

Продолжать можно и далее, но уже ясно, что содержание характеристики «систематический» в каждом конкретном случае отличается.

Таким образом, полагаем необходимым закрепить определение понятия систематичности в ст. 1 ТК следующего вида: «Под систематичностью понимаются тождественные или однородные действия, совершаемые работниками более двух раз в течение года». Данное определение «систематичности» позволит на законодательном уровне установить то количество фактов неисполнения трудовых обязанностей работником за определенный

период времени, которое подпадает для последующего правомерного наложения дисциплинарного взыскания.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 /// КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 /// КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Кривой, В. И. Некоторые вопросы прекращения трудового договора / В. И. Кривой // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000 – № 24 – С. 163–179.
5. Кляуззе, В. П. Охрана труда: правовые и организационные вопросы / В. П. Кляуззе. – Минск : Дикта, 2010. – 415 с.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С. А. Калинина, студентка 2 курса юридического факультета Алматинского филиала Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов

Занятость населения является в настоящее время одной из наиболее актуальных проблем мирового сообщества. Сложная ситуация сложилась и на рынке труда в Российской Федерации. Нестабильность экономики в условиях экономического кризиса, усугубляемого санкционной политикой ряда государств, сокращение, а по ряду экономических позиций спад производства, являются сегодня основными причинами безработицы. Однако следует обратить внимание на то, что в последнее время динамика безработицы имеет тенденцию к снижению.

Статистические данные показывают следующее: в 2015 г. уровень безработицы составил 5,6 % от общего числа работоспособного населения. Если сравнить эти данные с 2014 г., то произошло снижение уровня безработицы на 0,9 %. Это является хорошим показателем. Однако уже на январь 2016 г. уровень безработицы составил 5,8 %, произошел рост на 0,2 % [4].

Все это доказывает, что решение проблем безработицы требует, как мы полагаем, совершенно иного уровня в формате трудовых правоотношений, социального партнерства, миграционной политики.

Согласно Закону Российской Федерации от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации», занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [2].

Несколько другое определение дается в юридической литературе. Занятость – это совокупность экономических и социальных отношений, связанных с обеспечением трудоспособных граждан рабочими местами и их участием в хозяйственной деятельности [3, с. 132].

Понятие занятости целесообразно рассматривать в разноплановых аспектах: как уровень и систематичность выдачи заработной платы, являющихся критерием материального благосостояния населения, объема налоговых поступлений и т.д.; как условия труда, оказывающие воздействие на состояние здоровья и продолжительность жизни человека; как результативность функционирования органов управления и др.

Важную роль в разрешении проблемы занятости населения, как мы полагаем, играют органы местного самоуправления. Несмотря на то что они занимают низовое звено в системе вертикали государственной власти, они обладают полномочиями в решении данного вопроса и правовым потенциалом. Они участвуют в разработке и реализации муниципальных программ занятости, поддержки малого бизнеса, индивидуального предпринимательства, взаимодействуют с биржами труда и частными посредническими фирмами.

Однако сложность их участия в вопросах занятости, как мы полагаем, заключается в том, что основное правовое регули-

рование этих позиций относится к сфере федерального и регионального законодательства, реализуется через территориальные структуры Федеральной службы по труду и занятости, а большая часть трудоспособного населения, проживающего на территории муниципального образования, работает на предприятиях и организациях немunicipальных форм собственности. В связи с этим возможности влияния органов местного самоуправления на рынок труда весьма ограничены.

Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» не возлагает на органы местного самоуправления каких-либо функций и полномочий в сфере занятости [1]. Поэтому мы считаем необходимым усиление роли органов местного самоуправления в решении вопросов занятости и трудовых отношений в части разработки и реализации системы экономических и иных регуляторов, координации и контроля деятельности в этой области управляющих структур муниципалитета, предприятий, общественных и других организаций, создание (при необходимости) муниципальной службы занятости; оказание информационной поддержки людям, ищущим работу (публикация вакансий и т.п.), формирование муниципального банка вакансий, сезонных и временных рабочих мест, создание центра социально-психологической адаптации (психологическая поддержка незанятого населения и безработных и т.п.). Данный перечень оказываемых услуг может быть сужен либо, наоборот, расширен. Это зависит от финансовых возможностей муниципальных образований. В любом случае мы считаем, что основными направлениями деятельности политики занятости населения на уровне органов местного самоуправления должны быть: помощь выпускникам школ и профессиональных учебных заведений по трудоустройству; предоставление материальной и психологической поддержки лицам, которые нуждаются в социальной защите; содействие повышению конкурентоспособности рабочей силы, что предполагает организацию профессиональной переподготовки и повышение квалификации занятого населения муниципального образования.

Если все обозначенные выше пути решения будут исполняться на практике, то это не только поможет снизить уровень безработицы, но и позволит усилить роль органов местного самоуправления.

Список использованных источников

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 6 октяб. 2003 г. № 131-ФЗ : в ред. Федер. закона от 15.02.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
2. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон РФ, 19 апр. 1991 г., № 1032-1 : в ред. Закона от 09.03.2016 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
3. Молодцов, М. В. Трудовое право России : учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М. : Норма, 2003. – 640 с.
4. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. – Дата доступа: 05.03.2016

ПРАВОВОЙ РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ТРУДОМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

*А. В. Козлова, студентка 3 курса юридического
отделения Филиала УО «Брестский государственный
технический университет» Политехнический
колледж*

Как известно, рабочим считается время, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. В соответствии с белорусским законодательством продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю [1].

В странах СНГ и некоторых государствах Европейского союза 40-часовая рабочая неделя введена еще в начале XX в. и существует до сих пор, но все же в мире имеет место тенденция по уменьшению продолжительности рабочего времени: например, в Израиле, Ирландии, Австралии продолжительность рабочего времени колеблется от 30 до 35 часов в неделю [3, с. 205].

Хотелось бы обратить внимание, что введение 8-часового рабочего дня предложили Карл Маркс и Фридрих Энгельс в 1866 г., хотя имеются мнения ученых, утверждающие, что такая идея впервые была выдвинута американскими профсоюзами в 1864 г. [4, с. 118]. Принцип, согласно которому было выбра-

но число 8, обусловлен равным делением времени на работу, семью и отдых, а также проведенными медицинскими экспертами [4, с. 120].

В конце XIX в. люди работали в среднем по 14–16 часов в день и введение привычного нам рабочего времени тогда было неприемлемо, что вызвало акции протеста в крупных городах Америки и Европы [3, с. 223]. Несмотря на это, в 1914 г. впервые в мире официально был сокращен рабочий день до 8 часов на автомобильном заводе Форд. В России 40-часовая рабочая неделя была введена после Октябрьской революции [4, с. 118].

На современном этапе развития мировое сообщество движется к постепенному снижению длительности рабочей недели. Мотивами данного явления стали такие обстоятельства, как модернизация, механизация, внедрение робототехники и другие технологические достижения, борьба профсоюзов за снижение продолжительности рабочего времени, безработица и экономический кризис.

В Швеции 1 июля 2014 г. правительством был начат эксперимент, заключающийся в делении одного коллектива на две группы: первая группа работала 6 часов в день, а другая – 8 часов. Данное исследование длилось год, но уже спустя 6 месяцев было выявлено, что сокращение рабочего времени положительно сказывается на продуктивности работы тех лиц, чей труд связан с умственной и творческой деятельностью. Считаем возможным провести данный эксперимент и в Республике Беларусь на профессиях с преимущественно умственным трудом – бухгалтер, экономист, инженер, архитектор [5]. Окончательный перечень профессий может быть разработан только по итогам эксперимента. Объясняется это тем, что сокращение рабочего времени является сложным механизмом, в связи с чем необходимо доскональное изучение.

В современном мире наниматели все чаще сталкиваются с проблемой недисциплинированности и непунктуальности сотрудников, в связи с чем ищут решение данной проблемы. Согласно национальному трудовому законодательству, отсутствие лица на работе более 3 часов может служить основанием для расторжения трудового договора (п. 5 ст. 42 ТК). По-нашему мнению, данная норма в полной мере отвечает принципу соразмерности. Считаем также приемлемым вычет определенной суммы из заработной платы работника за каждый час его отсут-

ствия на рабочем месте без уважительных причин. Но для точной фиксации времени нахождения сотрудника на работе необходим соответствующий специальный контроль.

Для учета рабочего времени существуют такие методы, как контроль со стороны назначенного для этого сотрудника, видеонаблюдение, специальное программное обеспечение и фактический допуск на рабочие места. На сегодня наиболее популярными и широкодоступными способами являются карточный и биометрический контроли, которые обеспечивают трудовую дисциплину, безопасность и контроль за посещаемостью. Аппарат биометрического контроля, в отличие от карточного, оборудован также камерой, что позволяет точно идентифицировать личность сотрудника не только по отпечатку его пальца, но и по внешности. Более того, биометрический считыватель контролирует все оборудование, в том числе компьютерное, находящееся на предприятии, замки, турникеты и другие запирающие устройства. Таким образом, наличие такого контроля значительно сократит количество опозданий и прогулов среди работников.

Хотелось бы подытожить, что европейская практика по уменьшению продолжительности рабочей недели в целом оказала положительное влияние на качество работы, уровень безработицы и эмоциональное состояние населения. В Республике Беларусь на законодательном уровне пока не планируется сокращение рабочего времени, но в связи со сложившейся экономической ситуацией руководители осуществляют сокращение рабочего времени, что неблагоприятно сказывается на заработной плате рабочих.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. : в Кодекс с 15 июля 2015 г. изм. и доп. не вносились. – Минск : Амалфея, 2015. – 256 с.
2. Почему 6-часовой рабочий день продуктивнее 8-часового [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.adme.ru>. – Дата доступа: 04.02.2016.
3. Кашкин, Ю. А. Трудовое право Европейского Союза : учеб. пособие / Ю. А. Кашкин. – Минск : Амалфея, 2009. – 304 с.
4. Лушенко, А. М. Трудовое право : учеб. пособие / А. М. Лушенко. – 2-е изд. – М. : Статус, 2009. – 379 с.

5. В Швеции все больше компаний переходят на 6-часовой рабочий день [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.tsn.ua>. – Дата доступа: 04.02.2016.

ОГРАНИЧЕНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ РУКОВОДИТЕЛЯМ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е. В. Комиссарова, студентка 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Совместительство – это выполнение работником в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого нанимателя (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора [1, с. 213].

Работать по совместительству, согласно законодательству, может любой работник независимо от выполняемой работы, занимаемой должности, профессии и образования. Но все же есть ряд ограничений, при которых нельзя выполнять работу по совместительству.

Согласно части 1 ст. 348 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) запрещается работа по совместительству двух руководящих должностей (за исключением мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством) [3]. Соответственно, занятие по одной должности допустимо, но при условии, если работа по совместительству будет у другого нанимателя.

Законодательство о труде не содержит четкого перечня работ, которые относятся к руководящим должностям. Для того чтобы установить, относится ли занимаемая работником должность к руководящей, необходимо следовать Общим положениям Единого квалификационного справочника должностей (далее – ЕКСД) [2, с. 27]. В соответствии с п. 5 Общих положений ЕКСД к категории руководителей относятся те лица, которые направляют, координируют и контролируют деятельность организации [2, с. 27]. Кроме ЕКСД в каждом конкретном случае следует обращаться к должностным инструкциям.

Ограничение работы по совместительству не распространяется в случаях, предусмотренных частью 1 ст. 348 ТК, а именно: на мастеров и бригадиров, которые работают в юридических лицах любых организационно-правовых форм; руководящий состав негосударственных организаций (заместители руководителей организаций, руководители структурных подразделений, главные бухгалтеры, главные инженеры и др.) [2, с. 28].

В части 1 ст. 255 ТК установлено, что руководителю государственной организации и организации, в уставном фонде которой 50 и более процентов акций (долей) находятся в собственности государства, запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики, если иное не предусмотрено законодательными актами [3]. То есть у руководителей коммерческих организаций имеется возможность, при условии, что в уставном фонде организации 50 и более процентов сформировано за счет частного капитала физических и юридических лиц, выполнять оплачиваемую работу по совместительству, не связанную с преподавательской, научной и творческой деятельностью, а также с медицинской практикой.

Частью 2 ст. 255 ТК установлен запрет для руководителя организации в части вхождения его в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Эта норма соотносится с нормой части 3 ст. 54 Закона Республики Беларусь от 09.12.1992 № 2020-XII «О хозяйственных обществах»: «Лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, либо лицо, возглавляющее коллегиальный исполнительный орган хозяйственного общества, не вправе входить в состав совета директоров (наблюдательного совета)».

Следовательно, совмещение должности директора хозяйственного общества с работой в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров своего общества и на условиях, определенных уставом общества. Директор не вправе также входить в состав ревизионной комиссии и выполнять работу ревизора общества [1, с. 214].

Список использованных источников

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. Т. 2 / А. В. Баранашник [и др.]; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2014. – 832 с.
2. Скрипченко, Д. Г. Совместительство: особенности трудовых отношений, заработная плата, гарантии и компенсации / Д. Г. Скрипченко, Л. Н. Страцкевич. – Минск : Регистр, 2011. – 112 с.
3. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕЖИМА ИНФОРМАЦИИ С ОГРАНИЧЕННЫМ ДОСТУПОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

С. Н. Кушель, курсант 3 курса факультета милиции УО «Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

Проблемы защиты информации в трудовых отношениях в настоящее время имеют существенное значение. Этот вопрос является актуальным как для отдельных субъектов хозяйствования, так и для государства в целом, на что обращается внимание в Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 09.11.2010 № 575. Сотрудники органов внутренних дел в своей деятельности осуществляют работу со служебной информацией ограниченного распространения, правовой режим которой включает в себя:

- определение объема и содержания данного вида информации;
- идентификацию документов, содержащих служебную информацию ограниченного распространения, а также их проектов и сопроводительных писем к ним, проставлением ограничительного грифа «Для служебного пользования»;
- определение круга должностных лиц, в полномочия которых входит принятие решения об отнесении сведений к служебной информации ограниченного распространения;

- определение порядка пересылки, тиражирования, учета, рассылки, приема и отправки, регистрации, контроля исполнения, проверки наличия, хранения и уничтожения документов, содержащих служебную информацию ограниченного распространения;
- организацию работы по защите служебной информации ограниченного распространения (п. 2, 3, 6, 8, 11, 13 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 12.08.2014 № 783) [1].

В системе органов внутренних дел к сведениям, являющимся служебной информацией ограниченного распространения, относятся сведения:

- о методах подготовки и проведения особо опасных преступлений (к примеру, террористических актов, угонов самолетов), а также о создании вооруженных организованных групп;
- содержащие оценку состояния и прогноз развития оперативной обстановки в регионе;
- связанные с профессиональной деятельностью, разглашение которых может создать угрозу личной безопасности сотрудников органов внутренних дел и членов их семей, их имуществу;
- о методах и способах производства оружия, взрывчатых веществ, средств инициирования пиротехнических составов;
- о способах изготовления наркотических средств, психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов;
- о дислокации постов и маршрутов патрулирования нарядами дорожно-патрульной службы Государственной автомобильной инспекции Министерства внутренних дел и иная информация.

При поступлении на службу сотрудник органов внутренних дел после принятия присяги и заключения контракта подписывает обязательство о неразглашении сведений, относящихся к служебной информации ограниченного распространения. За разглашение данного вида информации, а также нарушение порядка обращения с документами (носителями информации), содержащими такую информацию, работник органов внутренних дел может быть привлечен к таким видам ответственности, как:

- дисциплинарная ответственность в виде замечания, выговора, строгого выговора, лишения нагрудного знака органа внут-

ренных дел, исключения из Книги почета органа внутренних дел, понижения в должности, в специальном звании на одну ступень, увольнения из органов внутренних дел [2];

- материальная ответственность в виде возмещения убытков, причиненных разглашением служебной информации;
- административная ответственность (ст. 22.15 «Разглашение служебной тайны по неосторожности» Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях 2003 г.);
- уголовная ответственность (ст. 375 «Умышленное разглашение служебной тайны» Уголовного кодекса Республики Беларусь 1999 г.).

Таким образом, профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел связана с получением и использованием служебной информации ограниченного распространения. Разглашение данных сведений влечет как нарушение прав граждан, так и препятствует либо снижает эффективность работы органов внутренних дел по предупреждению, раскрытию и расследованию преступлений и административных правонарушений. В связи с этим одним из обязательных качеств сотрудника органов внутренних дел является умение сохранять в тайне сведения, являющиеся служебной информацией ограниченного распространения. Данная обязанность сотрудников органов внутренних дел закреплена в законодательных и ведомственных нормативных актах, за нарушение положений которых предусмотрены достаточно серьезные меры юридической ответственности.

Список использованных источников

1. О служебной информации ограниченного распространения [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 12 авг. 2014 г., № 783 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 20.10.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь и текста Присяги лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 мая 2003 г., № 218 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 25.02.2013 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ КОНТРАКТА КАК ВИДА СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

А. С. Левченко, студент 4 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В Республике Беларусь трудовой договор в зависимости от срока заключения делится на бессрочный и срочный (в том числе контракт). Порядок заключения контракта регулируется в первую очередь Декретом Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29).

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и Декрет № 29 противоречат друг другу по ряду статей. Поэтому на практике возникает проблема определения применимой нормы в определенных случаях.

Например, в соответствии со ст. 73 ТК выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Однако в подп. 2.1 п. 2 Декрета № 29 закреплено, что в контракте должны быть установлены срок и периодичность выплаты заработной платы не реже одного раза в месяц [1]. Здесь видим коллизию двух норм. Полагаем, что решить данную проблему можно, используя следующие способы: 1) применить нормативный правовой акт более высокой юридической силы; 2) использовать ту норму, которая улучшает положение работника (ст. 7 ТК Беларуси), при условии, что Декрет № 29 и ТК Беларуси имеют одинаковую юридическую силу; 3) использовать специальную правовую норму, которая регулирует данные отношения, а в данном случае специальная норма установлена Декретом № 29, который определяет особенности контрактной формы найма.

Полагаем, что ТК Беларуси имеет бóльшую юридическую силу, поскольку в соответствии с частью 6 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» [2] временный декрет имеет силу закона, а кодекс обладает бóльшей юридической силой по отношению к законам. Однако на практике применяют третий способ разрешения указанной коллизии, тем самым в некоторой

степени ухудшая положение работников, работающих по контрактам. Для сравнения: в ст. 136 ТК Российской Федерации [3] установлена обязанность нанимателя выплачивать заработную плату всем работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и т.п.

Еще один пример противоречий Декрета № 29 и ТК Беларуси касается увольнения работников. Основания увольнения рассмотрены в обоих актах. Некоторые основания увольнения, закрепленные в Декрете № 29, сформулированы по-другому, но повторяют суть соответствующих норм ТК Беларуси. Следует обратить внимание, что уволить работника по основаниям, указанным в Декрете № 29, можно лишь в случае, если данные основания были включены в заключенный с работником контракт.

Одной из особенностей работы по контракту является отсутствие у работника возможности уволиться по своему желанию, он может требовать своего увольнения только при наличии уважительных причин. Сравнивая законодательство Беларуси и России, можно отметить, что в Российской Федерации работник, работающий по контракту, вправе уволиться по своему желанию.

В заключение можно сделать вывод о том, что в Российской Федерации установлены более благоприятные условия работы по контракту. Полагаем, что в Беларуси при коллизии норм ТК Беларуси и декретов Президента следует применять нормы, устанавливающие более льготное положение для работников, поскольку трудовое право выполняет в первую очередь социальную функцию и направлено на защиту более слабой стороны в трудовых отношениях, т.е. работника.

Список использованных источников

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. О нормативных правовых актах Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., № 361-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». – М., 2016.

ПРЕДПОСЫЛКИ И ТЕНДЕНЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Е. В. Мамонько, студентка 5 курса юридического факультета Белорусского государственного университета

Рабочее время является одним из центральных институтов трудового права. До XIX в. регулирование рабочего времени имело естественно-природный характер. Ситуация изменилась с наступлением промышленной революции. Стремление работодателей окупить затраты на оборудование и получить максимальную прибыль в условиях переизбытка рабочей силы привело к увеличению продолжительности работы. Рабочий день достигал 20 часов, в результате чего рабочие питались и спали возле станков [2, с. 292].

Необходимость правового регулирования рабочего времени была вызвана следующими причинами, которые были выявлены при анализе исторического исследования профессора Е.Б. Хохлова [4, с. 854–871].

Во-первых, санитарная. Из-за систематического труда, неблагоприятных условий малолетние работники становились источником и переносчиком инфекций, что приводило к частому возникновению эпидемий.

Во-вторых, причина физического выживания. С самого раннего детства проявлялась физическая деградация. Например, в Англии вогнутые вовнутрь колени назывались «фабричной ногой». Общее ослабление организма влекло за собой раннее старение и смерть. Как следствие, средняя продолжительность жизни рабочих в середине столетия была короткой: в Ливерпуле составляла 17 лет, в Манчестере – 19 лет.

Вышеизложенная ситуация стала угрозой для национальной безопасности страны. К. Маркс приводит следующие дан-

ные: «Во всех европейских странах, где существует всеобщая воинская повинность, со времени ее введения средний рост тела взрослого мужчины и общая пригодность к военной службе уменьшилась. До 1789 г. минимум для пехотинца во Франции был равен 165 сантиметров (далее – см), а с 1832 г. – 156 см» [4, с. 865].

В-третьих, нравственная. Менялись традиционные социальные роли: кормильцами в семьях становились женщины и дети. В Англии в середине века в производстве было занято не более 30 % мужчин, а 70 % приходилось на женщин, детей. Это было связано с низким размером заработной платы для мужчин.

В-четвертых, интеллектуальная. Обязательного школьного обучения не было. Повышение уровня образования обеспечивало бы рост интересов и потребностей, что было невыгодно для работодателей.

В-пятых, экономическая. Отсутствовала экономическая эффективность на каждом предприятии из-за снижения качества труда при напряженном виде трудовой деятельности работников.

В-шестых, политическая. Политическая демократия среднего класса не могла обеспечить интересы рабочих.

Длительный отказ от правового регулирования рабочего времени был связан с сохранением внешнеэкономической конкурентоспособности товаров. «Рабочим нужно платить ровно столько, чтобы он не умер с голоду, или чуть меньше – чтобы страх голодной смерти заставлял работать активнее» [4, с. 849].

Первоначально законы ограничивали рабочее время в отношении женщин и детей, а затем были распространены на мужчин. После Первой мировой войны на национальном уровне в большинстве государств существовало ограничение рабочего времени в пределах 48 часов в неделю и восьми часов в день.

Определенное влияние оказало международное право, призванное, в том числе, установить общие подходы к правовому регулированию рабочего времени. Развитие международного регулирования прошло продолжительный путь – от идеи, обсуждения и «превращения» в решения на международных конференциях, конгрессах государств, профсоюзов до учреждения международной организации [3, с. 18].

Период 1919–1939 гг. характеризуется формированием международных основ, разработанных Международной организацией труда. С 1946 г. по 1991 г. происходила детализация института рабочего времени. С 1991 г. по 2008 г. осуществлялся пересмотр международных актов, расширялось региональное законодательство. Полагаем, что с 2008 г. по настоящее время можно говорить о новом этапе правового регулирования рабочего времени, когда стало возможным отступить от принципа *in favorem*, допуская ухудшение правового положения работников (например, увеличение нормы сверхурочных работ в коллективных договорах). Так, во Франции допускается изъятие из принципа *in favorem*, поскольку более благоприятные условия должны содержаться в коллективных договорах, а не в трудовых.

Рабочее время становится более дифференцированным вследствие экономического, технического и культурного влияния. В зарубежных государствах эта тенденция вызвана так называемыми «факторами предложения» (увеличение доли женщин среди работников, изменением в рабочей силе и в укладе жизни) и «факторами спроса» (цифровые технологии, глобальная интеграция и конкуренция, круглосуточное оказание услуг). Эти тенденции привели к индивидуализации рабочего времени во всех государствах [1, с. 13].

Список использованных источников

1. Козлов, В. С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. С. Козлов. – М., 2007. – 27 с.
2. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право : в 3 т. Т. 2 / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курьелевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – 460 с.
3. Лушникова, М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс : учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. – 248 с.
4. Хохлов, Е. Б. История труда и трудовое право : в 3 т. / под ред. И. Ю. Козлихина. – СПб. : Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2013. – Т. 1: История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. – 1022 с.

ЗАЩИТА ПРАВ В СФЕРЕ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, РАБОТАЮЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Д. С. Мартиновская, студентка 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В последние годы отмечается быстрый рост числа иностранных трудовых мигрантов на территории Республики Беларусь. Согласно статистике Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь, в 2012 г. 8 тысяч иностранных граждан осуществляли трудовую деятельность в Беларуси. По данным на 2015 г., на территории нашей страны работало около 31 тысячи трудящихся-мигрантов [1]. Однако официальная статистика, как правило, не отражает полную картину трудовой миграции, так как большое количество трудящихся-мигрантов прибывает в страну нелегальным путем. При этом права нелегальных трудовых мигрантов нарушаются чаще, а правовое положение таких лиц не позволяет им получить помощь от государственных органов и защитить нарушенные права.

Проведенное в мае-июне 2011 г. социологическое исследование в рамках многонационального проекта «Защита социальных и трудовых прав мигрантов на пространстве СНГ – политические изменения и возможные варианты» выявило, что в период легального пребывания и труда в Беларуси 33 % опрошенных иностранных работников столкнулись с нарушением прав. Наиболее распространенными стали плохие условия проживания, несвоевременная оплата труда, плохое отношение со стороны местного населения. Также имели место отказ в оформлении документов миграционными органами, изъятие паспорта, отказ от официального заключения трудового договора и др. Согласно исследованию, большая часть трудящихся-мигрантов, чьи права были нарушены, не обращались за их защитой. Недоверие к государственным органам, боязнь проблем со стороны нанимателя, низкий уровень грамотности и правовой информированности, незнание языков страны трудоустройства порождают дополнительный риск нарушения прав и невозможность их защиты [2, с. 64–68].

Иностранные работники имеют право обращаться за защитой в те же структуры, что и белорусские граждане, к числу которых относятся суды и профсоюзы. При необходимости тру-

дящиеся-мигранты также могут обратиться в Республиканский центр национальных культур и Государственный комитет по делам религий и национальностей. Единственным международным проектом в Беларуси, непосредственно защищающим права иностранных работников, является инициатива МИРПАЛ [2, с. 69].

Законодательством предусмотрена административная ответственность нанимателя за нарушение миграционного законодательства, непринятие установленных мер по своевременной регистрации трудящихся-мигрантов, получению ими разрешения на временное проживание, выезд из страны по истечении установленного срока пребывания. Прием на работу без документов, подлежащих обязательному предъявлению, влечет наложение штрафа [3, с. 52].

И хотя механизм защиты трудовых прав мигрантов весьма эффективен в Республике Беларусь, для полной реализации его необходимо усовершенствовать.

В большинстве случаев трудящиеся-мигранты нарушают национальное законодательство вследствие правовой безграмотности. В связи с этим официальные сайты МИД, МВД, в том числе Департамента по гражданству и миграции, должны содержать наиболее полную правовую информацию, необходимую для осуществления на территории Беларуси трудовой деятельности мигрантами, на нескольких иностранных языках в простой для понимания форме.

Изучение государственных языков Республики Беларусь поможет трудящимся-мигрантам защитить себя от обмана со стороны нанимателей, а также ускорить процесс социализации и адаптации в белорусском обществе. В странах с большим количеством иностранцев, например в Польше, России, закрепилась практика создания благотворительных центров психологической, юридической и материальной помощи иностранным работникам [4]. Создание такого центра в Минске благоприятно повлияло бы на положение таких работников.

Единое информационное пространство позволит эффективно взаимодействовать государственным органам различного уровня в вопросах трудовой миграции и сократить время обмена информацией и документами. Организация действенного контроля за использованием работодателями иностранной силы и соблюдением установленных законодательством условий, а также ужес-

точение санкций за его нарушение и предоставление выгод при официальном приеме на работу иностранцев в совокупности с приоритетным правом белорусских граждан на занятие рабочих мест позволят учесть интересы как нанимателей и трудящихся-мигрантов, так и наших граждан [5, с. 5].

Таким образом, контролируя миграционные процессы в стране и повышая правовую информированность и грамотность иностранных работников, государство способно обеспечить их надежным механизмом защиты трудовых прав при осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь.

Список использованных источников

1. Краткая информация о состоянии внешней трудовой миграции в Республике Беларусь в 2015 г. [Электронный ресурс] / МВД Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://qps.ru/iQOR3>. – Дата доступа: 29.01.2016.
2. Супранович, Р. М. Рынок труда для иностранца: о защите социальных и трудовых прав мигрантов в Беларуси / Р. Супранович, Е. Масленкова // Беларус. думка. – 2012. – № 1. – С. 64–71.
3. Дорофейчук, И. Н. Берем на работу иностранца / И. Н. Дорофейчук // Кадровая служба. – 2014. – № 6. – С. 41–52.
4. Порядок выезда белорусских граждан за границу для трудоустройства // Особенности трудовой миграции из Республики Беларусь в Республику Польша: правовые, социально-экономические и гендерные аспекты : науч.-практ. пособие / Г. В. Тюрина [и др]. – Минск, 2013. – С. 29–31.
5. Метелев, С. Е. Нелегальная миграция и ее влияние на социально-экономическое развитие страны / С. Е. Метелев // Закон и право = Law & Legislation. – 2006. - № 1. – С. 3–5.

О СУЩНОСТИ И ПОНЯТИИ НАДОМНОГО ТРУДА

В. В. Медведник, студентка 5 курса юридического факультета Гродненского государственного университета имени Янки Купалы

В настоящее время на рынке труда свою достойную нишу стали занимать так называемые гибкие формы занятости, в числе которых выделяют и надомный труд. Примечательным находим тот факт, что надомный труд является единственной гибкой формой занятости, которая нашла закрепление в нормативных правовых актах Республики Беларусь.

В целом одной из специфических черт надомного труда является нетипичное рабочее место работника, характеризующееся удаленностью. Понятие «работа на дому» является определяющим при признании работника работником-надомником, что, соответственно, позволяет применять к данному лицу помимо общих норм трудового законодательства, также нормы, предусмотренные главой 25 ТК Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси).

В части 2 ст. 304 ТК Беларуси закреплено понятие «работа на дому», под которой понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя [1]. Отметим, что в трудовое законодательство Республики Беларусь относительно недавно было введено понятие «работа на дому» (с вступлением в силу Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь»).

Отметим, что до закрепления легального понятия «работа на дому» под термином «дом» при его буквальном толковании понималось лишь только помещение, предназначенное главным образом для проживания в нем работника и членов его семьи. Однако некоторые авторы трактовали данный термин расширенно: как сам дом, так и помещения, не используемые для жилья (гаражи, мастерские, подсобки и т.д.) [2, с. 27].

В Конвенции МОТ 1996 г. «О надомном труде» под «работой на дому» признается работа по месту жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя [3].

Видится, что основной задачей при закреплении понятия «работа на дому» была не привязка работника к его жилищу, а именно отделение от места нахождения нанимателя, т.е. вне его помещений. Такой подход законодателя, выражающийся в конкретизации понятия «работа на дому», видится верным. Так как зачастую надомнику требуется выполнять работу в иных помещениях, нежели его собственное жилое помещение в силу специфики выполняемой работы. Таким образом, закрепление в ТК Беларуси определения понятия «работа на дому» позволит работнику чувствовать себя более защищенным (к примеру, при решении вопросов о получении надомником производственной травмы).

При заключении трудового договора с работником-надомником нанимателю требуется четко разграничить такие понятия как «рабочее место» и «место работы». Так, согласно части 2 ст. 19 ТК Беларуси трудовой договор должен содержать в качестве одного из обязательных условий место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу [1]. То есть в нашем случае при заключении трудового договора с работником-надомником следует указывать организацию, куда работник принимается на работу. В свою очередь часть 2 ст. 31 ТК Беларуси дает определение «рабочего места» работника: рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности [1]. Следовательно, «рабочим местом» для работника-надомника будет место его жительства или другие помещения по его выбору вне помещений нанимателя.

Также следует учитывать положения части 5 ст. 306 ТК Беларуси, где говорится о том, что отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов [1]. Так, необходимым условием является наличие у надомника законного права на помещение, где осуществляется надомный труд. Это может быть право собственности, найм и др. Наниматель вправе требовать документы, подтверждающие право пользования помещением, а также провести осмотр и оценку помещения.

Установление факта наличия у работника необходимых жилищно-бытовых условий является обязанностью нанимателя.

Такие работы допускаются только с разрешения соответствующих органов. Перечень видов таких работ и органов, уполномоченных давать такие разрешения, устанавливается законодательством. На практике решение данного вопроса усложняется тем, что перечень таких работ, требования, предъявляемые к ним, и порядок получения разрешения устанавливаются нормами не трудового, а административного и другого законодательства.

Гибкие формы занятости населения все чаще используются в Республике Беларусь, параллельно растет и роль надомного труда. В нашей стране идет системный, планомерный процесс становления и развития правового регулирования надомного труда. Однако, по нашему мнению, назрела необходимость про-

ведения комплексного научного исследования в рассматриваемой сфере, на основе которого и будет развиваться правовая основа в сфере надомного труда.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Чичина, Е. В Особенности оформления трудовых отношений с работниками-надомниками / Е. В. Чичина // Отдел кадров. – 2009. – № 8. – С. 27–33.
3. Конвенция МОТ «О надомном труде» : [заключена в Женеве, 20 июня 1996 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ КОНТРАКТОВ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ

И. С. Минчук, студентка 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Источниками регулирования трудовых контрактов с государственными служащими являются: Конституция Республики Беларусь; Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» (далее – Закон о госслужбе); постановление Совета Министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 г. № 1271 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими»; Трудовой кодекс Республики Беларусь; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 сентября 2003 г. № 1221 «Об утверждении Положения о проведении конкурса на занятие государственной должности» и др.

Государственным служащим является гражданин Республики Беларусь, занимающий в установленном законодательством порядке государственную должность, наделенный соответствующими полномочиями и выполняющий служебные обязанности за денежное вознаграждение из средств республиканского или

местных бюджетов либо других предусмотренных законодательством источников финансирования [1, с. 206].

На государственную службу имеют право поступать только граждане Республики Беларусь, владеющие государственными языками Республики Беларусь, достигшие совершеннолетнего возраста (18 лет), а также соответствующие иным положениям законодательных актов о государственной службе.

Законодательством запрещены какие-либо ограничения или преимущества приема на государственную службу по расовым, половым либо религиозным признакам, имущественного положения, принадлежность к партиям или общественным объединениям, за исключением случаев, которые предусмотрены в Конституции Республики Беларусь.

Поступление на государственную службу осуществляется путем избрания, назначения либо утверждения. Контракт с государственным служащим является основанием для издания приказа, решения или распоряжения о назначении государственного служащего на должность.

С отдельными должностными лицами контракт не заключается (Премьер-министр Республики Беларусь, депутаты Палаты представителей, члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, а также судьи).

Наиболее значительными особенностями, отличающими контракт с государственными служащими от контракта с иными работниками, являются следующие: 1) форма контракта определяется сторонами на основе примерной формы контрактов для государственных служащих; 2) с гражданами, поступающими на государственную должность для обеспечения и реализации полномочий Главы Республики Беларусь, а также с другими государственными служащими контракт заключается на срок не более срока полномочий соответствующих должностных лиц; 3) контракт не заключается с лицами моложе 18 лет; 4) при достижении госслужащим предельного возраста (65 лет, судьи – 75 лет) трудовой контракт прекращает свое действие; 5) сторонами контракта является госслужащий и соответствующий государственный орган; 6) изменение, продление либо перезаключение контракта на новый срок возможно только по соглашению сторон; 7) в контракте должны быть обязательно указаны сведения об особенностях государственной службы, включая

понижения в классе за ненадлежащее исполнение своих обязанностей до шести месяцев и др.

С гражданами, которые выполняют обязанности временно отсутствующего государственного служащего, заключается срочный трудовой договор. Гарантии государственного служащего закреплены в ст. 45 Закона о госслужбе. Наряду с этим государственному служащему ежегодно предоставляется трудовой отпуск длительностью тридцать календарных дней с выплатой пособия на оздоровление. После каждых пяти лет стажа продолжительность трудового отпуска увеличивается на два календарных дня.

Также государственные служащие обладают специфическими обязанностями: поддерживать конституционный строй Республики Беларусь; обеспечивать защиту прав физических и юридических лиц; соблюдать правила внутреннего распорядка, поддерживать регламент; в пределах своей компетенции и должностных обязанностей в положенный срок объективно рассматривать обращения граждан и юридических лиц и разрешать их в порядке, установленном законодательством, и др.

Кроме прав и обязанностей, законодательством установлен ряд ограничений и запретов для государственных служащих, например, участвовать в деятельности коммерческой организации на платной основе; осуществлять предпринимательскую деятельность; приобретать ценные бумаги, за счет которых может осуществляться доход; получать вознаграждения от физических либо юридических лиц; принимать участие в забастовках; разглашать сведения, которые в соответствии с законом относятся к конфиденциальной информации и др.

Контракт с государственными служащими не позволяет широко использовать возможность договорного установления его условий в силу того, что правовой статус этой категории работников определяется преимущественно в императивном порядке (например, условие о заработной плате – законодательными актами и т.п.) [2].

Список использованных источников

1. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2008. – 432 с.
2. Кеник, К. И. Особенности регулирования труда государственными служащими [Электронный ресурс] / К. И. Кеник / Консультант-Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА: ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ

Е. В. Невдах, студент 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В настоящее время в литературе сформировалось три взгляда на определение правовых отношений в сфере профессионального спорта.

В соответствии с *первым* из них труд спортсмена должен регулироваться только трудовым правом.

Другая группа ученых рассматривает отношения профессиональных спортсменов и спортивных клубов как предмет гражданского права, ссылаясь на правовой опыт регулирования данных отношений некоторыми зарубежными странами.

К третьей группе юристов следует отнести тех, кто занимает компромиссную позицию, которая основана на альтернативе выбора трудового либо гражданского права при заключении договоров в профессиональном спорте. При этом некоторые специалисты считают, что профессиональную деятельность высших спортивных дивизионов следует регулировать гражданскими правоотношениями, в то время как с другими спортсменами заключать трудовые договоры. Существует также точка зрения, согласно которой деятельность спортсменов в преимущественно индивидуальных видах спорта (таких как теннис, плавание, легкая и тяжелая атлетика) не стоит регулировать трудовым правом.

В 2014 г. в Республике Беларусь был принят ключевой нормативный правовой акт, регулирующий отношения в спортивной сфере, – Закон Республики Беларусь от 04.01.2014 № 125-З «О физической культуре и спорте» (далее – Закон № 125-З) [1]. Этот Закон закрепляет понятие «профессиональный спорт» и с помощью бланкетных норм определяет правовое регулирование труда профессиональных спортсменов.

Согласно Закону № 125-З профессиональный спорт – это часть спорта, включающая предпринимательскую, трудовую и иную не запрещенную законодательством деятельность, направленную на достижение высоких спортивных результатов и связанную с получением вознаграждений (доходов) от организации спортивных мероприятий и (или) участия в них. Отношения,

возникающие в профессиональном спорте между юридическими и (или) физическими лицами, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта, регулируются Гражданским кодексом Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом о спорте и иными актами законодательства [1].

Глава 26¹ Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта.

Порядок заключения трудового договора с профессиональным спортсменом имеет некоторые особенности. Согласно ст. 314² Трудового кодекса Республики Беларусь со спортсменом заключается срочный трудовой договор, в котором в качестве обязательных должны быть указаны условия об обязанностях нанимателя (обеспечение проведения спортивных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера; знакомство спортсмена под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена); обязанностях спортсмена (соблюдение спортивного режима; выполнение плана подготовки к спортивным соревнованиям; принятие участия в спортивных соревнованиях только по указанию нанимателя; соблюдение правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении спортивных соревнований, в которых они принимают участие и др.) [2].

В качестве дополнительных условий труда с профессиональным спортсменом следует предусмотреть ответственность сторон за расторжение трудового договора, неисполнение обязанностей; материальные и социальные гарантии профессионального спортсмена на период дисквалификации, при привлечении к дисциплинарной (спортивной) ответственности, для восстановления здоровья спортсменом.

Трудовой договор со спортсменом может быть расторгнут в случаях: спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев; использования спортсменом допинга в спорте; недостижения определенных спортивных результатов при условиях, что достижение этих результатов было предусмотре-

но трудовым договором и спортсмену были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

В модельном законе «О профессиональном спорте», принятом в рамках СНГ (п. 6, 7 ст. 15) [3], предусмотрены дополнительные основания, по которым трудовой договор может быть расторгнут в одностороннем порядке по инициативе спортивного клуба. Представляется, что те из них, которые не повторяют положения белорусского трудового законодательства, следует также предусмотреть в Законе Республики Беларусь «О профессиональном спорте», а именно: существенное нарушение профессиональным спортсменом положений заключенного трудового договора в области профессионального спорта, коллективно-договорного или соглашения; грубое или неоднократное нарушение профессиональным спортсменом правил внутреннего трудового распорядка, иных нормативных актов профессиональных спортивных клубов, содержащих нормы спортивного или трудового законодательства; грубое или неоднократное нарушение профессиональным спортсменом нормативных актов спортивной федерации или профессиональной спортивной организации, содержащих нормы спортивного законодательства; принятие профессиональным спортивным клубом решения о досрочном прекращении трудового договора в области профессионального спорта по представлению должностных лиц спортивного профессионального клуба; несоответствие состояния здоровья профессионального спортсмена выполняемой работе по медицинскому заключению.

Список использованных источников

1. О физической культуре и спорте [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 4 янв. 2014 г., № 125-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. О модельном законе «О профессиональном спорте» [Электронный ресурс] : постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств, 31 мая 2007 г., № 28-8 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ЗНАЧЕНИЕ УВЕДОМЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

И. О. Опанасюк, *соискатель Института правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований*

В соответствии с частью 1 ст. 46 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42, кроме пп. 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. При этом данная статья не предусматривает возможность уведомления профсоюза в иных случаях увольнения работника. Кроме того, в статье не содержится указания на форму уведомления профсоюза.

Согласно части 2 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» профсоюзы защищают трудовые права граждан – членов профсоюзов при заключении или расторжении трудовых договоров [1]. В связи с чем возникает вопрос, а надо ли уведомлять профсоюз в случае увольнения работника – не члена профсоюза? Попытаемся разрешить данные проблемы.

Как справедливо отмечает Р.И. Филипчик, профсоюзы должны бороться за включение в коллективные договоры правил и процедур, усиливающих защитную функцию профсоюзов при прекращении трудовых отношений с работниками по инициативе нанимателя. Государство предусматривает ряд специальных правовых средств, направленных на защиту работников от незаконных увольнений, к которым относятся основания увольнения, предусмотренные ст. 42, 44, 47 ТК [2]. Следовательно, на наш взгляд, необходимость предварительного уведомления соответствующего профсоюза или получения предварительного согласия профсоюза должно быть обязанностью нанимателя и в случае увольнения работника как по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, так и по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при условии, что это предусмотрено коллективным договором (соглашением).

Уведомление профсоюза о предстоящем увольнении работника, полагаем, должно быть письменным (например, в форме

служебного письма), а не устным. В подсистему «Документация по увольнению с работы» Унифицированной системы организационно-распорядительной документации включены такие унифицированные формы, как уведомление работнику об увольнении и уведомление профсоюзу об увольнении работника. Одним из обязательных реквизитов, придающих юридическую силу документу, является «Виза». Согласно п. 61 Инструкции по делопроизводству в государственных органах и организациях Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.01.2009 № 4 (далее – Инструкция по делопроизводству) отказ от визирования не допускается. Замечания и дополнения излагаются на документе ниже даты визирования. При значительном объеме замечания и дополнения излагаются на отдельном листе, а на документе указывается: «Замечания прилагаются» [3]. Следовательно, можно предположить, что если уведомление нанимателя о желании расторгнуть трудовой договор с работником будет завизировано председателем профсоюза, то это будет свидетельствовать о его уведомлении на увольнение. И в данном случае несогласие профсоюза на увольнение работника не препятствует нанимателю расторгнуть с ним трудовой договор.

Так как часть 2 ст. 46 ТК предусматривает возможность увольнения работника только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, считаем, что согласие и несогласие на увольнение должно быть выражено также в письменной форме на уведомлении в виде замечаний после визы или служебном письме в виде резолюции. Кроме того, несогласие на увольнение работника также должно быть обоснованным. Пункт 61 Инструкции по делопроизводству поясняет, что при согласовании писем и других исходящих документов визы оформляются на копиях, остающихся в деле.

Согласно части 2 ст. 365 ТК действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. Следовательно, действие коллективного договора распространяется и на не членов профсоюза, которые предварительно выразили свое согласие. А значит, в случае расторжения трудового договора с работником – не членом профсоюза наниматель обязан уведомить профсоюз или получить соответствующее согласие на увольнение в порядке, предусмотрен-

ном в коллективном договоре организации. Однако если в коллективном договоре будет предусмотрено предварительное согласие профкома для увольнения по инициативе нанимателя только членов профсоюза, то нанимателю не требуется согласие профкома для увольнения работника, который не является членом профсоюза. В данном случае следует руководствоваться частью 1 ст. 46 ТК – расторжение трудового договора производить после предварительного уведомления профсоюзного комитета.

В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 (п. 24) «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» содержится указание судам проверять соблюдение нанимателем условий коллективного договора о согласии профсоюза на расторжение трудового договора и выяснять: 1) принято ли решение о согласии на увольнение правомочным составом профсоюза и в соответствии с его уставом; 2) дано ли согласие на увольнение по тем основаниям, которые были указаны нанимателем при обращении в профсоюз, а затем в приказе (распоряжении) об увольнении [4]. Следовательно, в случае увольнения работника по основаниям, предусмотренным ТК, и несогласия на это со стороны профсоюза (обязательность которого предусмотрена в коллективном договоре) увольнение работника будет незаконным, что может повлечь за собой восстановление его на работе. В свою очередь неуведомление профсоюза (в соответствии с частью 1 ст. 46 ТК) может повлечь изменение даты увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления.

Список использованных источников

1. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХІІ : в ред. Зак. Респ. Беларусь от 01.01.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Филипчик, Р. И. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде при увольнении работника [Электронный ресурс] / Р. И. Филипчик. – Режим доступа: <http://pravo.kulichki.com/dop/otdk>. – Дата доступа: 07.03.2016.
3. Инструкция по делопроизводству в государственных органах, иных организациях : утв. постановлением М-ва юстиции Респ. Беларусь, 19 янв. 2009 г., № 4 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

4. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ СОКРАЩЕННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ В НОВОМ ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

П. А. Перегрин, студентка 2 курса юридического факультета Алматинского Филиала Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов

В свете нынешней нестабильности экономической ситуации в Республике Казахстан, связанной с глобальным кризисом и внешнеполитическими тенденциями, необходимо введение наиболее гибких положений в национальном законодательстве, ориентированных на успешное регулирование экономики в столь сложных условиях. Одним из таких положений можно назвать право работодателя на введение сокращенного рабочего времени.

Согласно действующему казахстанскому законодательству, право работодателя сократить рабочий день возникает при изменении экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ. Оно декларируется в ст. 46 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК): «...работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени». Но это право нивелируется диспозитивным порядком его реализации, установленным ст. 70 и ст. 33 ТК РК: «...по письменному соглашению между работником и работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время». Кроме того, в законодательстве не установлены другие существенные условия действия режима сокращенного рабочего времени, такие как срок действия, а также гарантии работника при введении сокращенного рабочего времени.

В качестве примера отрегулированного, четко закрепленного права работодателя на введение режима сокращенного рабочего дня можно привести аналогичную ст. 74 Трудового кодекса

Российской Федерации (далее – ТК РФ): «...работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации».

Как видно, российский законодатель закрепил и срок, на который вводится режим сокращенного рабочего времени, и предоставление соответствующих гарантий и компенсаций. Мы полагаем, что аналогичным образом – с ясным указанием на императивный характер права работодателя, с указанием срока действия режима сокращенного рабочего времени, указаниями видов и размеров компенсаций, а также порядком перерасчета заработной платы – следует закрепить и в законодательстве Казахстана.

Должное урегулирование права работодателя на принудительное введение сокращенного рабочего дня, как и устранение любых пробелов права, приведет к сокращению количества конфликтов между работниками и работодателями, а также позволит сохранить достаточно большое количество нормально функционирующих предприятий.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. – Дата доступа: 10.03.16.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
3. Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой, Н. Г. Гладкова. – М. : Проспект, 2015. – 472 с.

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право / К. Н. Гусов. – М. : Проспект, 2014. – 624 с.
5. Поставалова, Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Т. А. Поставалова. – М. : Проспект, 2015. – 544 с.

К ВОПРОСУ ОБ АДАПТАЦИИ ИНВАЛИДОВ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В. И. Поцепня, магистрант Института магистерской подготовки Белорусского государственного экономического университета

Право на труд является одним из самых важных социально-экономических прав человека. Если человек имеет возможность реализовать его, то в глазах общественности он выглядит состоявшимся как личность. В нашей стране право на труд закреплено в ст. 41 Конституции Республики Беларусь и гарантируется «как наиболее достойный способ самоутверждения человека». Это значит, что каждый из нас имеет право на выбор профессии, рода занятий и работы исходя из собственных способностей, призвания, образования, профессиональной подготовки и с учетом общественных потребностей [1].

Инвалиды пользуются правом на труд наравне со всеми трудоспособными гражданами. Однако в настоящее время реализация данного права для людей с инвалидностью является одной из самых серьезных проблем не только в Беларуси, но и во многих других странах. Решение этого вопроса является одним из приоритетных направлений в сфере социальной политики нашего государства. Так, национальное законодательство обеспечивает определенные правовые гарантии в трудовой области для работников с инвалидностью, возлагая соответственно ряд специальных обременений для нанимателей. Однако для того, чтобы такого рода подход не приводил в свою очередь к снижению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда, для стимулирования занятости людей с инвалидностью государство предлагает нанимателям финансирование мероприятий по адаптации работников-инвалидов к трудовой деятельности.

Адаптация инвалидов к трудовой деятельности подразумевает под собой различные мероприятия по приобретению или развитию трудовых способностей инвалида и закреплению их

в процессе трудовой деятельности. По сути, это могут быть любые мероприятия, направленные на повышение конкурентоспособности работников-инвалидов на рынке труда и обеспечение их устойчивой занятости [2]. Срок адаптации инвалидов к трудовой деятельности может составлять от шести месяцев до одного года. При этом достаточно часто с учетом степени ограничения здоровья у работника-инвалида все это время уходит не на адаптацию к трудовой деятельности как таковую, а на «привыкание» к рабочему месту, коллективу, приобретение навыков взаимодействия с окружающими, на знакомство с производственными особенностями организации.

Материальное обеспечение мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности осуществляется за счет средств государственного внебюджетного Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Так, нанимателям компенсируются денежные затраты на приобретение оборудования, материалов, спецодежды; затраты по оплате труда инвалидов [2].

Адаптация инвалидов к трудовой деятельности может осуществляться по направлениям органов по труду, занятости и социальной защите (далее – орган по труду) на договорной основе у субъектов хозяйствования любых организационно-правовых форм. Для организации процесса адаптации наниматель должен обратиться в органы по труду по месту создания рабочего места. Инвалиду же в свою очередь для получения направления на прохождение адаптации к трудовой деятельности необходимо обращаться в орган по труду по месту регистрации его в качестве безработного [2]. К моменту окончания прохождения адаптации к трудовой деятельности инвалид по решению нанимателя может быть принят на постоянную работу либо уволен. В том случае, если наниматель после окончания адаптации не заключает с инвалидом трудовой договор или расторгает его досрочно, то в установленном законодательством порядке инвалид вправе зарегистрироваться в качестве безработного.

Стоит отметить, что механизм реализации адаптации инвалидов к трудовой деятельности не оправдывает себя, поскольку не обеспечивает должного качества адаптации. Это объясняется тем, что отсутствует дальнейшее сопровождение инвалида, так как в большинстве случаев по окончании адаптации договор

с инвалидом не продлевают. На наш взгляд, необходимо усовершенствовать данный механизм. Так, для выполнения в итоге сотрудником требований, предъявляемых к его должности в процессе адаптации инвалида к трудовой деятельности, необходим персональный подход к продолжительности адаптации инвалида с целью практического ознакомления работника-инвалида со своими обязанностями, включения его в коллектив и освоения производственных аспектов. Завершение процесса адаптации должно характеризоваться постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе [3].

В целом следует констатировать, что важность проблемы трудоустройства людей с инвалидностью совершенно прозрачна, однако ее разрешение затруднено из-за ряда материальных, социальных и правовых барьеров. Преодоление указанных препятствий возможно посредством установления и проведения в жизнь социально ориентированной политики в области трудоустройства людей с инвалидностью.

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, 2008. – 48 с.
2. Об утверждении положения о порядке финансирования и компенсации затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов и положения о порядке организации и финансирования мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 февр. 2009 г., № 128 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. Трипутень, О. Адаптация инвалида к трудовой деятельности [Электронный ресурс] / О. Трипутень // Офис по правам людей с инвалидностью. – 2013. – Режим доступа: <http://www.disright.org/ru/info/adaptaciya-invalida-k-trudovoy-deyatelnosti>. – Дата доступа: 02.02.2016.

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩЕГОСЯ-МИГРАНТА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ И РОССИИ

А. А. Рудковский, студент 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В первую очередь необходимо определить различие между «эмигрантом» и «иммигрантом». В дипломатическом словаре содержатся следующие определения.

Эмигрант – это лицо, покинувшее страну своего постоянно-го проживания и въехавшее для постоянного места жительства в другое государство. Иммигрант – это лицо одного государства, поселившееся на постоянное или длительное время на территории другого государства в своих интересах.

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон № 225-З) трудящийся-иммигрант – иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь. Трудящийся-эмигрант – гражданин или иностранец, постоянно проживающие в Республике Беларусь и выезжающие (выехавшие) за пределы Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности у иностранного нанимателя по трудовому договору [2]. Понятие трудящийся-мигрант объединяет в себе понятия трудящийся-иммигрант и трудящийся-эмигрант, т.е. это лицо, которое осуществляет трудовую деятельность в государстве, гражданином которого не является.

Согласно ст. 323 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) особенности регулирования труда трудящихся-мигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь [1].

Федеральный закон Российской Федерации от 25.07.2012 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ) устанавливает правовое положение осуществления трудовой деятельности иностранных граждан на территории Российской Федерации. Одна-

ко Российский законодатель не дает нам легальное определение понятия трудящийся-мигрант. Вместо этого российское законодательство употребляет термин «иностранный работник». Данный термин используется для обозначения иностранных лиц, прибывающих в страну для временной трудовой деятельности в установленном порядке [3].

Национальное законодательство Республики Беларусь и Российской Федерации определяет ряд условий для осуществления трудовой деятельности трудящихся-мигрантов в данных государствах.

1. Закрепляется необходимость заключения трудового договора с трудящимся-мигрантом, который осуществляет трудовую деятельность в данных странах.

2. Необходимо получение специального разрешения для иностранных граждан, которые не имеют права проживать в данных странах; выдается оно по ходатайству нанимателя.

3. Занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено иностранными гражданами, постоянно проживающими в данных государствах.

Поскольку с 1 января 2015 г. действует Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г., трудящимся из Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Армения и Республики Кыргызстан не требуется получать разрешение на осуществление трудовой деятельности в Республике Беларусь (п. 1 ст. 97 Договора о ЕАЭС) [4].

Трудовой договор, заключаемый между трудящимся-мигрантом и нанимателем, должен закреплять условия, предусмотренные в ст. 19 ТК Республики Беларусь.

В Российской Федерации трудовой договор с иностранцем должен содержать условия, предусмотренные в ст. 57 ТК Российской Федерации. Также следует отметить, что условия трудового договора трудящимися-мигрантами совпадают с требованиями, предъявляемыми к трудовым договорам с гражданами Российской Федерации и Республики Беларусь.

Также стоит обратить внимание на покрытие расходов иностранного гражданина при возвращении на родину, на территории эмиграции или при въезде в данную страну. Согласно законодательству Республики Беларусь (часть 2 ст. 35 Закона

№ 225-3) трудящийся-мигрант после срока действия трудового договора обязан выехать за свой счет из Республики Беларусь [2].

Согласно п. 8 ст. 18 Федерального закона № 115-ФЗ наниматель, пригласивший на территорию Российской Федерации иностранного гражданина для осуществления трудовой деятельности или заключивший с ним новый трудовой договор, обязан содействовать выезду иностранного гражданина из Российской Федерации по истечении срока трудового договора с данным нанимателем [5]. Также порядок покрытия расходов при выезде иностранного гражданина на родину или на территорию эмиграции могут быть установлены в качестве дополнительных условий в трудовом договоре.

Полагаем, что правовое регулирование деятельности трудящихся-мигрантов в Республике Беларусь и Российской Федерации достаточно похоже. На наш взгляд, это обусловлено тем, что указанные страны являются членами ЕАЭС.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 25 июля 2012 г., № 115-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
4. Договор о Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс] : 29 мая 2014 г. : ратифицирован Федер. законом от 03.10.2014 г. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420205962>. – Дата доступа: 09.03.2016.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.

ОСОБЕННОСТИ НАЙМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА БЕЛАРУСИ И РОССИИ

В. С. Семеницкая, студентка 3 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Профессиональные спортсмены – это лица, занимающиеся предпринимательской, трудовой и иной не запрещенной законодательством деятельностью, направленной на достижение высоких спортивных результатов и получение доходов (вознаграждений) от участия в спортивных мероприятиях [1].

В Российской Федерации трудовые правоотношения со спортсменами и тренерами регулируются главой 54¹ ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» [4]. Белорусский законодатель воспринял практику Трудового кодекса Российской Федерации и адаптировал ее к условиям Республики Беларусь. Как известно, до января 2014 г. Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) не были предусмотрены особенности регулирования труда спортсменов. Однако ст. 319 ТК закрепляет возможность регламентации особенностей регулирования труда спортсменов – членов клубных и некоторых других команд Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом [1].

Эти обстоятельства послужили основанием принятия отдельной главы 26¹, которая была включена в ТК Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131–З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» [2].

Особенности регулирования труда спортсменов состоят в том, что трудовой договор со спортсменами заключается только на определенный срок. В отношении спортсмена предусмотрены дополнительные обязанности по сравнению с общими правилами: соблюдать спортивный режим, принимать участие в спортивных мероприятиях только по указанию нанимателя, проходить периодические и внеочередные медицинские осмотры, участвовать в спортивных мероприятиях в составе сборных команд, выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям, проходить допинг-контроль, информировать нанимателя о состоянии своего здоровья и незамедлительно уведомлять его о заболевании, в том числе травмах, и ином ухудшении состояния здоровья [5].

Важным условием при заключении трудового договора со спортсменом является состояние его здоровья, именно поэтому в соответствии со ст. 314³ ТК Республики Беларусь [3] и ст. 348³ ТК РФ [4] в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы, профилактики профессиональных заболеваний и предупреждения спортивного травматизма спортсмены подлежат предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год, спортсмены моложе восемнадцати лет – не реже одного раза в шесть месяцев) обязательным медицинским осмотрам, а также внеочередным медицинским осмотрам при ухудшении состояния здоровья [5].

В Трудовых Кодексах Республики Беларусь и Российской Федерации отсутствуют правила заключения трудовых договоров с лицами младше 18 лет, в связи с этим к данной категории граждан применяются нормы главы 20 ТК Республики Беларусь [3] и п. 3 ст. 63 ТК РФ [4].

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что специальные нормы в Трудовых кодексах Беларуси и России необходимы, так как общие правила не отражали специфику работы спортсменов. Однако необходимо определить в Трудовых кодексах понятия профессионального спортсмена, профессионального тренера, установить пределы государственного регулирования общественных отношений и минимальные трудовые стандарты.

Мы видим недочет и в том, что отсутствуют условия и порядок найма спортсменов младше 18 лет. Поэтому рационально дополнить главу 26¹ ТК Республики Беларусь и главу 54¹ ТК РФ нормами о найме несовершеннолетних спортсменов.

Кроме того, необходимо отметить, что весомым недостатком является и то, что в законодательстве отсутствуют нормы, регулирующие порядок найма тренеров. Следовательно, нужно дополнить главу 26¹ ТК Республики Беларусь и главу 54¹ ТК РФ статьями о порядке найма тренеров.

Список использованных источников

1. Овсейко, С. В. Особенности отношений найма (контрактов) в спорте / С. В. Овсейко // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

2. Прокопович, Д. С. Правовое регулирование трудовых отношений со спортсменами: новое в Трудовом Кодексе Республики Беларусь / Д. С. Прокопович, К. Н. Завацкая // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
5. Шевченко, О. А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров / О. А. Шевченко // Вестник. – 2015. – № 4. – С. 111–123.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

А. В. Степина, студентка 5 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Термин «дискриминация» имеет множество значений. Под дискриминацией, как правило, понимают негативное отношение, предвзятость, насилие, несправедливость и лишение определенных прав людей по причине их принадлежности к определенной социальной группе [1, с. 121]. Ключевыми словами в определении дискриминации являются ущемление, ограничение прав по определенным критериям.

В настоящее время в нашей стране бывает сложно найти обычную работу, со средним заработком, а престижную и высокооплачиваемую – еще сложнее. Понятно, что наниматель проводит конкурсный отбор в целях поиска наиболее подходящего кандидата. Но в то же время при трудоустройстве работники могут столкнуться и с рядом нарушений национального законодательства и международных стандартов. Это могут быть проявления дискриминации, нарушение порядка предоставления

личной информации работника, нарушение порядка приема на работу отдельных категорий работников и др.

Хотелось бы обратить внимание на одну из ключевых социальных проблем – дискриминацию. В соответствии с п. 1 ст. 1 Конвенции Международной организации труда от 25.06.1958 № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (далее – Конвенция № 111) дискриминация включает в себя следующие два аспекта: а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами [2]. Хотелось бы обратить внимание на то, что Международная организация труда в рамках данной Конвенции достаточно широко регламентирует понятие дискриминация. При этом стоит отметить, что широкая регламентация термина «дискриминация» подкрепляется и исключением. Так, согласно п. 2 ст. 1 Конвенции № 111 дискриминацией не является любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой [2].

В нашей работе остановимся на примере только гендерной дискриминации. Гендерная дискриминация – одна из наиболее часто встречающихся видов дискриминации. Гендер – это обозначение социального пола, совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола, зачастую применяется к женскому полу [3, с. 71].

В статье 1 Конвенции Организации Объединенных Наций 1979 г. «О ликвидации форм дискриминации в отношении женщин» дискриминация в отношении женщин означает любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин,

прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области [4]. Известно, что страны Европейского союза активно борются со всеми видами дискриминации, в частности гендерной дискриминацией. Так, в Европейском союзе в 2012 г. были введены «женские» квоты в руководстве компаний, которые составляют: 30 % до 2015 г. и 40 % до 2020 г. Такие квоты действуют, например, в Германии: с января 2016 г. при каждом обновлении руководящего органа не менее 30 % мест в нем должно отдаваться женщинам [5]. На наш взгляд, введение квот – достаточно спорный вопрос, поскольку существуют как плюсы такого нововведения, так и минусы. Введением «женских» квот Европейская комиссия Европейского союза предоставляет больше руководящих должностей женщинам, но тем самым можно говорить об ущемлении прав мужчин, которые по профессиональным качествам могут превосходить женщин, в результате чего работодатель может потерять ценного работника.

На наш взгляд, следует согласиться с Н.Л. Лютовым, Е.С. Герасимовой и С.А. Сауриным в том, что есть еще одна проблема гендерной дискриминации – недостаточность существующих механизмов защиты от дискриминации. В настоящее время в обществе отсутствует понимание дискриминации и ее общественной опасности. Дискриминация запрещена на законодательном уровне, однако нарушители этого запрета на практике почти никогда не привлекаются к ответственности, а права лиц, подвергшихся дискриминации, не восстанавливаются [6].

Как мы видим, существует множество дискуссионных вопросов, связанных с гендерной дискриминацией, а именно: притеснение женщин на работе в случае беременности, сложности возвращения на работу после отпуска по уходу за ребенком, уклонение нанимателей от выполнения своих обязанностей в отношении беременных женщин и работников с семейными обязанностями и др.

В Беларуси нет столь развитого законодательства в сфере защиты от дискриминации, как в иных странах (США, странах Европейского союза и др). Мы считаем, что одной из проблем в разрешении вопросов, связанных с дискриминацией в странах СНГ, является отсутствие персональной ответственности уполномоченных должностных лиц нанимателя за ущемление прав работников на основе дискриминационных признаков.

Список использованных источников

1. Большой юридический словарь. Ок. 18 000 слов. – СПб. : «Дуэт», 2001. – 680 с.
2. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий [Электронный ресурс] : [принята 25 июня 1958 г. на сорок второй сессии Генеральной Конференции Международной организации труда]. – Режим доступа: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=92. – Дата доступа: 03.02.2016.
3. Краткий социологический словарь. Ок. 5000 слов. – М. : Проспект., 2009. – 352 с.
4. Конвенция Организации Объединенных наций о ликвидации форм дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс] : [принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 г.]. – Режим доступа: http://www.lexed.ru/search/detail.php?ELEMENT_ID=4188. – Дата доступа: 10.02.2016.
5. Макаренко, Г. В. Германия приняла квоты на женщин в советах директоров компаний [Электронный ресурс] / Г. В. Макаренко. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/society/06/03/2015/54f982629a7947f118201274>. – Дата доступа: 16.02.2016.
6. Герасимова, Е. С. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России [Электронный ресурс] / Е. С. Герасимова, С. А. Саурин, Н. Л. Лютов // Аналитический доклад. – 2015. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/1547>. – Дата доступа: 16.02.2016.

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ

О. П. Хилько, студентка 2 курса юридического факультета «БИП – Институт правоведения»

Трудовые отпуска предоставляются в связи с трудовой деятельностью работника и предназначены для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и удовлетворения иных личных потребностей работника. Они делятся на два вида: основной и дополнительные.

Право на основной отпуск имеют все работники. Согласно части 1 ст. 155 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) его продолжительность обязательна для всех

нанимателей и должна быть не менее 24 календарных дней [1]. Согласно постановлению Совета Министров от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска более 24 календарных дней» существует ряд должностей и организаций, а также категории работников с большей продолжительностью основного отпуска.

Если сравнивать нормы ТК Беларуси и Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), регулирующие условия и порядок предоставления трудовых отпусков, то в ТК РФ установлена продолжительность основного отпуска не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) [2].

Статьями 157–160 ТК Беларуси регулируется четыре вида дополнительных отпусков:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы;
- 2) за ненормированный рабочий день;
- 3) за продолжительный стаж работы;
- 4) поощрительные отпуска.

Если проанализировать аналогичные нормы ТК РФ, то, согласно ст. 116, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям:

- 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) работникам, имеющим особый характер работы;
- 3) работникам с ненормированным рабочим днем;
- 4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 5) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Следовательно, ТК РФ не урегулированы дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы и поощрительные отпуска.

Согласно части 2 ст. 168 ТК Беларуси график трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников. В отличие от норм ТК Беларуси согласно ст. 123 ТК РФ график предоставления от-

пусков должен быть утвержден не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

В соответствии с частью 1 ст. 176 ТК Беларуси наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней, и должен выплатить работнику заработную плату, равную его среднему заработку за месяц, не позднее чем за 2 дня до отпуска. В ТК РФ срок предупреждения немного меньше. Так, согласно ст. 123 ТК РФ наниматель должен предупредить работника не позднее двух недель.

Согласно части 1 ст. 161 ТК Беларуси по соглашению между работником и нанимателем часть трудового отпуска (основного и дополнительного), которая превышает 21 календарный день, может быть заменена денежной компенсацией. В отличие от норм ТК Беларуси, согласно ст. 126 ТК РФ, денежной компенсацией по письменному заявлению работника может быть заменена часть ежегодного трудового отпуска, превышающая 28 календарных дней.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.

ПАКТ О НЕКОНКУРЕНЦИИ

А. С. Шевчук, студентка 4 курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В последнее время многие компании сталкиваются с такой проблемой, как уход из фирмы высококвалифицированных сотрудников и устройство их на работу в конкурирующие органи-

зации. В связи с этим за рубежом стало популярным включение в трудовой договор условия о неконкуренции нанимателя с работником, которое получило название «пакт о неконкуренции». Данный вид условия представляет собой запрет работнику на занятие должности в конкурирующей фирме в течение определенного времени после увольнения. Условие о неконкуренции можно считать своего рода соглашением, которое защищает права нанимателя и конкурентоспособность на рынке.

В Республике Беларусь официально закрепленного понятия условия о неконкуренции не существует. Несмотря на это, многие наниматели хотят использовать данный вид условия в отношениях со своими работниками. Однако, по мнению автора, данный вид соглашения является несколько дискриминационным по отношению к работнику [1, с. 38]. Так как в ст. 41 Конституции Республики Беларусь говорится о том, что гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий, а данный вид соглашения ущемляет это право граждан [2]. Как следует из положений ст. 167 Гражданского кодекса Республики Беларусь, соглашение о неконкуренции будет являться ничтожной сделкой по причине его не соответствия требованиям закона, а потому не может повлечь юридических последствий. Единственным последствием заключения такого соглашения будет являться обязанность сторон возвратить все полученное по сделке [3]. Белорусское законодательство в плане защиты интересов нанимателя предусматривает лишь такой способ, как обязательство сотрудника не разглашать полученную в ходе исполнения служебных обязанностей информацию, в том числе коммерческую тайну. Однако режим коммерческой тайны имеет свои особенности и ограничения и не является синонимом соглашения о неконкуренции.

Если рассматривать данный вид соглашения в других странах, то, к примеру, при внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Казахстан была включена новая статья, которая регулирует данный вид правоотношений нанимателя и работника. В статье 29 «Условие о неконкуренции» Трудового кодекса Республики Казахстан говорится о том, что по соглашению сторон может быть заключен договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. Также в дан-

ном договоре устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия. При этом перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о неконкуренции, утверждается актом работодателя [4].

В свою очередь, законодательство Российской Федерации не содержит такого понятия, как «условие о неконкуренции». Следует отметить то, что факт заключения подобного вида соглашения будет являться нарушением Конституции Российской Федерации и законодательства о труде. В статье 37 Конституции Российской Федерации закреплено право граждан на труд и на распоряжение своими способностями. И поэтому ограничение таких прав недопустимо [5].

Таким образом, условия о неконкуренции в нашем государстве могут являться лишь своеобразным моральным стимулом для сотрудников и не могут гарантировать нанимателю выполнение сотрудником условий такого соглашения, тем более не влекут никакой ответственности сотрудника за невыполнение условий соглашения о неконкуренции.

Список использованных источников

1. Овсейко, С. В. Пакт о неконкуренции: возможность использования в Беларуси / С. В. Овсейко // Отдел кадров. – 2015. – № 5. – С. 38–42.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Амалфея, 2007. – 48 с.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. – Дата доступа: 10.03.16.
5. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Офиц. текст. – Москва : Юрист, 2014. – 63 с.

Раздел 3 НАУЧНЫЕ СТАТЬИ (ЭССЕ)

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ В БЕЛАРУСИ

А. А. Михеенко, А. С. Толочик, курсанты Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь

В современных условиях развития экономики Республики Беларусь организациям необходимо участие работников в управлении как одним из способов улучшения экономических показателей и стабильного роста. Однако говорить о каком-либо эффективном участии работника в управлении организацией не представляется возможным, поскольку работники сами не проявляют необходимой активности в данной сфере, даже не пытаются реализовать имеющиеся права. Государство со своей стороны также не уделяет данной проблеме должного внимания, о чем говорит практически полное отсутствие правового регулирования рассматриваемых отношений между нанимателем и наемным работником. В то же время наниматели (собственники) проявление активности работника либо коллектива работников обычно рассматривают как вмешательство в административно-хозяйственную деятельность организации, несоблюдение коммерческой тайны и др.

Действующее белорусское законодательство только в общей форме дает работнику возможность представлять свои интересы через профессиональные союзы или иные представительные органы (ст. 354 Трудового кодекса Республики Беларусь) [1], не регламентируя при этом процедуру создания, а также количественный и качественный состав так называемых «иных представительных органов».

Каждый работник должен иметь право вынести на рассмотрение свои предложения по улучшению работы организации, высказать свои замечания нанимателю как лично, так и через специально создаваемые представительные органы. В идеале

наниматель должен в обязательном порядке рассмотреть обращение и дать ответ о результатах рассмотрения.

Исходя из рассматриваемой проблемы и исследуя историко-практический опыт, можно сделать вывод, что наиболее приемлемыми вариантами реализации в Республике Беларусь права работника на участие в управлении организацией через непрофсоюзные представительные органы являются советы трудовых коллективов и производственные советы.

С принятием 30 июня 1987 г. Закона СССР № 7284-XI «О государственном предприятии (объединении)» (далее – Закон о государственном предприятии) трудовой коллектив получил почти неограниченные права по управлению предприятием, вплоть до возможности выбора и назначения, а также досрочного освобождения от должности как бригадира, мастера, так и руководителя предприятия. Решения избираемого совета трудового коллектива (далее – СТК), принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством, были обязательны для администрации и членов коллектива предприятия (ст. 7) [2], что впоследствии было закреплено Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 8 февраля 1988 г. № 174 «О порядке избрания советов трудовых коллективов и проведения выборов руководителей предприятий (объединений)» (ст. 19–21) [3]. К задачам образуемых СТК можно было отнести: развитие самоуправления и творческой инициативы трудящихся, мобилизацию сил коллектива на решение научно-технических и социально-экономических задач, усиление ответственности коллектива за конечные результаты работы и др. В рамках своей деятельности СТК нередко приходилось организовывать работников на выполнение доводимых плановых заданий, искать для этих целей резервы внутри производства, в том числе развивать социалистическое трудовое соревнование. Таким образом, СТК занимались тем, чем должны были заниматься профсоюзы на предприятиях.

Для изучения современного опыта взаимодействия непрофсоюзного предварительного органа и администрации предприятия, необходимо рассмотреть деятельность производственных советов и комитетов в странах Западной Европы. Нельзя не отметить успешность и длительность работы данного органа во многих странах с развитой экономикой (в Германии – с 1952 г.). На этот факт в разное время обращали внимание многие российские исследователи [4], [5], [6].

Исходя из назначения производственного совета (комитета), можно считать, что это консультативный орган, добровольно организованный нанимателем (собственником) из числа наиболее опытных работников предприятия. Цель создания такого совета – совместное обсуждение предложений по совершенствованию и техническому перевооружению производства, внедрению новой техники, повышению производительности труда и др.

Производственные советы (комитеты) во многих странах Западной Европы участвуют в деятельности предприятия во взаимодействии с профсоюзами, за исключением Австрии, Германии, Нидерландов и Люксембурга, где законодательством не предусмотрены условия для представительства интересов работников на уровне профсоюзов, так как основной формой представительства являются производственные советы, избираемые всеми работниками предприятия. В других государствах, таких как Чехия, Франция, Бельгия, Греция, Венгрия, Польша, Португалия, Словакия, Хорватия, Испания и Словения, законодательство (в Норвегии – Генеральное соглашение) предусматривает двойную структуру представительства интересов работников на предприятии: производственные советы (комитеты) и профсоюзы [7].

В Германии система правового обеспечения различных форм участия наемных работников в процессе принятия социально-экономических решений в виде производственных советов действует с 1952 г. Советы являются постоянно действующими органами, их члены, освобожденные от выполнения основной работы, формируются только из наемных работников, их деятельность оплачивается организацией. Численность членов производственного совета зависит от количества работников, имеющих право голоса, т.е. фактически от численности наемных работников. В функции производственного совета входят: консультации с администрацией по всем вопросам, затрагивающим интересы наемных работников; ведение постоянного наблюдения (контроля) за выполнением законодательства, договоров, локальных нормативных актов, в которых устанавливаются те или иные условия работы, принятие совместно с администрацией управленческих решений о приеме на работу и увольнении работников, о графиках труда и отдыха, по вопросам дисциплины, оплаты труда, обучения, социального обслуживания и др. По некоторым вопросам совет обязан принимать совместные с ад-

министрацией решения, а в случае необходимости – заключать договора. Важной функцией совета, по нашему мнению, является назначение представителей наемных работников в орган управления организации – наблюдательный совет. Таким образом, можно отметить, что производственные советы на предприятиях Германии участвуют в принятии всех производственных и управленческих решений, что, по мнению А.М. Лушников и М.В. Лушниковой, ставит их в оппозицию по отношению к нанимателю и роднит с профсоюзными комитетами [8]. Важным является то, что все работники имеют право на участие в принятии решений, независимо от их членства в профсоюзах. Как отмечает С. Хоффер, производственный совет и руководство предприятия должны мирно и взаимодоверительно сотрудничать друг с другом, совету предприятия, как выборному органу вменяется в обязанность соблюдение трудового мира на предприятии [9, с. 24].

На предприятиях Франции функции комитета, действующего в законодательном порядке с 1982 г., уже, чем совета в Германии. Комитет является органом выборным, но в него входит наниматель или его представитель, который председательствует на заседаниях комитета, а также представителя профсоюза. В результате работа комитета приобретает трехсторонний характер. По всем вопросам, затрагивающим интересы работников, наниматель обязан запросить мнение комитета, иначе решение, принятое без согласования, может быть аннулировано судом [10]. Решение по рассматриваемым вопросам комитет принимает большинством голосов. Все вопросы учреждения, состава, полномочий, порядка выборов и деятельности комитетов предприятий прописаны в законодательном порядке.

Вершиной производственной демократии в области реализации права работника на участие в управлении организацией, основанной на созданных производственных советах (комитетах) или иных непрофсоюзных представительных органах, можно считать участие работников (представительство) в органах управления предприятия: наблюдательном или исполнительном совете, совете директоров и др. Данная тактика существует либо существовала в Германии, Франции, Испании, Норвегии, Швеции, Австрии и некоторых других странах Европы. Участие представителей производственных советов (комитетов) в высших органах управления предприятием можно рассматривать также

с точки зрения их ответственности за принятые экономически необоснованные решения, повлекшие убытки, снижение объемов производства, срыв сроков модернизации и др., а также за распространение конфиденциальной информации и разглашение коммерческой тайны.

Рассматривая опыт взаимодействия производственных советов Западной Европы и администрации (собственников) предприятий в области участия работника в управлении предприятием, можно отметить мнение белорусского юриста Е.В. Мотиной [11], считающей, что опыт Германии может быть принят за основу при разработке в Республике Беларусь механизмов правового регулирования непрофсоюзного представительства работников. В Германии производственные советы выполняют функции отсутствующих на них профсоюзных комитетов. Это является неприемлемым для Беларуси с ее достаточно сильным профсоюзным движением именно на предприятиях. В случае желаниа нанимателя иметь обратную связь с квалифицированными специалистами во вопросам производства, при четком разделении функций представительного органа рабочих и профсоюзного комитета, возможен возврат к постоянно действующему производственному совещанию на предприятиях (ПДПС), имевшему место в 1950-х гг. в СССР.

Как положительный пример можно отметить, что в Российской Федерации Государственная Дума приняла поправки в Трудовой кодекс, которые ввели в законодательство страны новый институт участия работников в управлении организациями – производственные советы. Важность данного института для экономики в том, что производственные советы создаются нанимателем из наиболее квалифицированных работников и занимаются обеспечением участия трудящихся в решении экономических и технологических вопросов на производствах. В то же время производственным советам нельзя будет заниматься вопросами, входящими в исключительную компетенцию профсоюзов, заключать коллективный трудовой договор, представлять и защищать интересы работников по вопросам найма и увольнения, вести переговоры в рамках социального партнерства и др. [12]. Стоит отметить, что новый законопроект дает нанимателю право организовывать производственные советы, но не обязывает его это делать. Будут создавать производственные сове-

ты лишь те наниматели, кто планировал это сделать ранее, но им не хватало юридической основы.

При изучении положительного и отрицательного опыта взаимодействия непрофсоюзных представительных органов работников с администрацией (нанимателем) предприятия, профсоюзными комитетами по вопросам участия в управлении как в СССР, так и в странах Западной Европы можно сделать вывод, что при существующей на сегодня в Республике Беларусь системе профсоюзного представительства наиболее приемлемым вариантом будет переход к «смешанной» форме участия в управлении. Таким образом, по нашему мнению, оптимальным вариантом непрофсоюзного представительного органа для белорусской экономики будет являться производственный совет с правом голоса в органе управления организации и с четким разграничением функций между советом и профсоюзом. Однако данная форма требует четкой законодательной регламентации прав и обязанностей как профсоюзов, так и иных представительных органов работников, а также взаимопонимания при осуществлении совместной деятельности. Как отметил российский юрист-ученый Ю. Орловский, «успех сопутствует тем организациям, где есть четкое разграничение функций между профсоюзами и производственными советами, где они не конкурируют, а объединяют усилия для достижения общих целей» [13].

В заключение можно согласиться с мнением Е.А. Волк и К.Л. Томашевского, что в Республике Беларусь «законодательство не определяет процедуру создания иных органов представления рабочих, кроме профсоюзов, и именно поэтому представительными органами, а не профсоюзами» [14, с. 14], и отметить, что развитие белорусского трудового законодательства отстает от потребностей практики в разработке теоретических принципов и действенных механизмов реализации прав трудового коллектива на участие в управлении предприятием, решения проблем взаимовыгодного сотрудничества собственника (администрации) и наемных работников в сфере управления.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь /

- ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. О государственном предприятии (объединении) : Закон СССР, 30 июня 1987 г., № 7284-XI // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1987. – № 26. – Ст. 385.
 3. О порядке избрания советов трудовых коллективов и проведения выборов руководителей предприятий (объединений) : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС, 8 февр. 1988 г., № 174 // СП СССР. – 1988. – № 9. – Ст. 24.
 4. Лютов, Н. Л. Производственные советы на предприятиях (опыт развития стран Европы) / Н. Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 56–60.
 5. Некипелов, Д. С. Производственные советы в странах Западной Европы / Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. – 1995. – № 8. – С. 30–40.
 6. Антропов, В. В. Участие работников в управлении предприятиями в ФРГ / В. В. Антропов // Труд за рубежом. – 2001. – № 1. – С. 20–40.
 7. Fulton, I., Worker Representation in Europe / I. Fulton // [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <http://www.worker-certification.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2>. – Дата доступа : 01.03.2016.
 8. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – с.210.
 9. Хоффер, С. Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) / С. Хоффер. – М. : Полис (Политические исследования), 1993. – 36 с.
 10. Лукьянова, Г. И. Трудовые отношения в современной Франции / Г. И. Лукьянова // Труд за рубежом. – 2004. – № 3. – С. 65–82.
 11. Мотина, Е. В. Производственные советы как представительный орган работников, опыт европейских государств / Е. В. Мотина // Юстиция Беларуси. – 2013. – № 9. – С. 53–57.
 12. О внесении изменений в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации : Федер. закон, 7 мая 2013 г., № 95-ФЗ // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 19. – Ст. 2322.
 13. Герасимова, Е. Нужны ли в России производственные советы? [Электронный ресурс] / Е. Герасимова // Участие работников в управлении производством. Роль профсоюзов и производственных советов в регулировании трудовых отношений : материал конф., 14 сент. 2012 г. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html&2218>. – Дата доступа: 03.03.2016.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ В БЕЛАРУСИ

*Д. С. Карсюк, А. А. Матуйзо, студенты Академии
управления при Президенте Республики*

Современное финансовое положение белорусских субъектов хозяйствования, нестабильные макроэкономические условия, которые непосредственно оказывают влияние на участников внешнеторговой деятельности, ограниченное количество ликвидного имущества, в том числе денежных средств, требуют нового подхода к организации производства в целом и трудовых правоотношений в частности.

В стремительно развивающемся обществе деятельность в организации требует инициативности практически от каждого наемного работника, чей труд хоть в малой степени допускает привнесение в него элементов творчества. Инициативность не представляется возможной без осознания работником того, что к его предложениям, переданным непосредственно или через представителей, работодатель прислушивается и проявляет заинтересованность в их продвижении [1, с. 142].

Исторически так сложилось, что участию работников в управлении предприятиями придавалось большое значение. Так, в ст. 2 Кодекса законов о труде Белорусской ССР от 23 июня 1972 г. содержалась норма, которая закрепляла право за работниками участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями и обязанность администраций по созданию условий, обеспечивающих это участие [2, с. 248].

В настоящий период времени участие работников в управлении организацией также закреплено на законодательном уровне: согласно п. 4 части 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (далее – ТК) участие в управлении организацией относится к основным правам работника. Наряду с правом работников на участие в управлении организацией в законодательстве закреплена обязанность нанимателя обеспечивать участие работников в управлении организацией (п. 13 ст. 55 ТК) [3].

Поскольку право работника на управление организацией гарантируется на уровне законодательства, то задачей государства становится развитие конкретных механизмов реализации этого права.

Согласимся с мнением, высказанным В.А. Сафоновым о том, что соблюдение баланса интересов работников и работодателей, не приводящего к искажению общих начал управления трудом, возможно при законодательном закреплении принципа «частичного участия» работников в управлении трудом, при котором работники привлекаются к обсуждению управленческих решений, однако право принятия окончательного решения остается за руководством. Принцип же «полного участия», который был реализован в советский период развития трудового права, предполагает равноправие сторон диалога, включает работников и их представителей в сферу принятия управленческих решений на равных основаниях с менеджерами. Это приводит к ущемлению прав собственника имущества, используемого для ведения экономической деятельности, и нарушает баланс интересов работников и работодателей. Вместе с тем изложенное выше суждение не отрицает права субъекта экономической деятельности на основе своего добровольного решения предоставить работникам и их представителям возможность участвовать в управлении трудом на равных основаниях с руководителями [1, с. 145].

Именно поэтому механизмы реализации права работников на управление организацией должны внедряться без нарушения прав нанимателей, в частности, закрепленных в ст. 13 Конституции Республики Беларусь, согласно которой государство гарантирует всем равные возможности свободного использования способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности [4].

В законодательстве Республики Беларусь не закреплены формы участия работников в управлении организацией. В то же время это является сложившейся практикой нормотворчества в зарубежных государствах. Например, в ст. 53 ТК Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ основными формами участия работников в управлении организацией являются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы [5].

Вместе с тем указанные формы хоть и не закреплены в законодательстве Республики Беларусь напрямую, все же находят свое отражение в различных положениях ТК. Так, например, в части 2 ст. 129 ТК указано, что продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников [3].

Мы считаем, что с целью поощрения и защиты права работника на управление организацией целесообразно дополнить ст. 11 ТК частью 2 следующего содержания:

«Право работников на управление организацией реализуется как лично, так и через своих представителей путем:

1) высказывания мнения в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными актами законодательства, локальными нормативными правовыми актами;

2) взаимодействия с нанимателем по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов;

3) получения от нанимателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

4) обсуждения с нанимателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

5) иных способов, предусмотренных настоящим Кодексом, иными актами законодательства и локальными нормативными правовыми актами.»

Таким образом, декларирование форм реализации права работника на управление организацией способствует повышению значимости указанного права, формирует ответственность и мотивацию работников при выполнении своих должностных обязанностей.

Управление работниками организацией осуществляется как непосредственно, так и через представителей.

Одной из проблем, связанной с непосредственным управлением работниками организацией, является отсутствие взаимосвязи между управляющей и управляемой подсистемами, т.е. между нанимателем и работниками. В сложившейся ситуации видится интересным опыт Японии, в частности, организация работниками на добровольной основе «кружков качества».

Исходя из практики трудовых правоотношений Японии, можно сделать вывод, что кружки качества – это добровольные собрания работников одного структурного подразделения организации в группе количеством от 4 до 8 человек для выявления и обсуждения сложившихся проблем организации труда, которые отрицательно влияют на эффективность производства и качество продукции. Как показывает опыт, такое количество участников собрания является наиболее оптимальной формой, так как данный формат дает возможность выступить каждому его участнику. В настоящее время в Японии действует около 1 млн кружков качества, в них участвует примерно 10 млн человек [6, с. 8].

Несомненно, в Республике Беларусь на законодательном уровне есть предпосылки для добровольных собраний работников с целью обсуждения проблем, связанных с деятельностью организации. Так, право работников на участие в собраниях закреплено в п. 3 части 1 ст. 11 ТК [3].

Вместе с тем проблема видится в отсутствии мотивации работников на участие в подобных собраниях. Одним из вариантов решения данной проблемы может являться распределение доли активов предприятия между работниками, что, в свою очередь, поставит в определенную зависимость доход работника от прибыли предприятия, на котором он работает.

Одним из примеров подобного повышения мотивации работников в непосредственном управлении организацией может послужить опыт Германии. Так, до издания Закона об участии работников в капитале своего предприятия (*Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung*) почти никто из 2/3 работавших в Германии граждан не связывал себя с родным предприятием, что негативно сказывалось на микроклимате в коллективе и влияло на финансовые успехи организаций в целом. В конечном итоге из-за этого экономика Германии теряла миллиарды. После принятия данного Закона участие работников предприятия в управлении стало являться неотъемлемой частью организации успешного производства. При этом участие в управлении предполагает не только так называемое «долевое участие» в капитале, но и участие в прибыли предприятия [7].

Первый вид участия работника в управлении заключается в отчуждении предприятию работником своего капитала, при-

надлежащего ему на праве собственности, посредством которого можно стать совладельцем предприятия, где трудится работник.

Вторым видом участия в управлении является участие в прибыли предприятия. Это происходит путем мотивации работника к более эффективному труду посредством повышения его заработной платы или прибавки к окладу, а размер дополнительных отчислений, в свою очередь, зависит от финансового успеха предприятия.

Таким образом, работник, с одной стороны, получает возможность участвовать в управлении организацией, а с другой – сильно мотивирован и заинтересован в экономических успехах родного предприятия, так как непосредственно от доходов организации зависят его личные доходы.

Следовательно, изменения в трудовых правоотношениях Германии, которые стали следствием принятия Закона об участии работников в капитале своего предприятия, видятся эффективными и современными, так как это ведет к дополнительной мотивации персонала и повышению экономической рентабельности организации.

Опосредованное управление работниками организацией реализуется через участие в профсоюзах и иных общественных объединениях.

Прежде всего в законодательстве закреплено право работников на объединение в профессиональные союзы (п. 2 части 1 ст. 11 ТК).

Важнейшим правом профсоюзов является возможность представлять интересы работников в суде. В соответствии с частью 3 ст. 19 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» (далее – Закон о профсоюзах) профессиональные союзы вправе по просьбе своих членов и других граждан обращаться в суд с исковым заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав и интересов [8]. Примечательно, что профсоюзы вправе защищать граждан, не являющихся членами указанных объединений. По нашему мнению, закрепление на законодательном уровне указанного права профсоюзов способствует защите работников и реализации принципа законности в трудовых правоотношениях.

Согласно части 2 ст. 41 ТК, наряду с органами надзора за соблюдением законодательства о труде и судами, профсоюзы

вправе устанавливать факт нарушения законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора [3]. Однако профсоюзы не могут по данным фактам составлять административные протоколы и, соответственно, налагать административные взыскания. Видится, что такой подход законодателя является правильным, ведь профсоюзы являются органами общественного контроля и не должны быть частью государственного аппарата, а для составления административных протоколов по имеющимся фактам нарушения законодательства профсоюзы могут обратиться к уполномоченным на это органам.

В заключение отметим следующее.

1. Эффективное управление предприятием не представляется возможным без участия в этом процессе работников в силу того, что совет директоров или наниматель единолично не может контролировать процесс производства на всех его уровнях. В конечном итоге это приводит к непониманию сущности проблем верхушкой управления организацией.

2. С целью поощрения и защиты права работника на управление организацией видится целесообразным дополнить ст. 11 ТК частью 2, в которой следует предусмотреть конкретные формы управления организацией со стороны работника лично или через своих представителей, по примеру законодательства зарубежных стран.

3. Видится достаточно эффективным проведение добровольных собраний работников с целью обсуждения проблем, связанных с деятельностью организации, которые осуществляются на предприятиях Японии еще с середины прошлого века, что способствовало повышению понимания нанимателем ситуации, которая в действительности сложилась в его организации.

4. На законодательном уровне Республики Беларусь закреплены предпосылки для добровольных собраний работников, однако существует проблема с недостаточной мотивацией работников в управлении организацией.

5. Эффективное участие работников в управлении организацией обеспечивает распределение определенного объема акций между работниками, а также участие работников в управлении предприятием посредством так называемого «долевого участия» в капитале, участие в прибыли предприятия по примеру Германии.

6. Важнейшей гарантией реализации права работников на управление организацией является возможность действовать через представительные органы.

7. Одной из главных возможностей профсоюза видится право на защиту в суде интересов работников, как состоящих в указанном объединении, так и иных.

8. Подход законодателя в части ненаделения профсоюзов правом составлять административные протоколы является обоснованным, ведь профсоюзы являются органами общественно-го, а не государственного контроля.

Список использованных источников

1. Сафанов, В. А. Участие работников в управлении организацией: очерк теории / В. А. Сафанов // Рос. юрид. журн. – 2014. – № 2. – С. 138–145.
2. Кодекс законов о труде Белорусской ССР, 23 июня 1972 г. // Свод законов Белорусской ССР. – Т. 2. – I полугодие. – 1988. – С. 247–313.
3. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Амалфея, 2008. – 48 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». – М., 2016.
6. Каору, И. Японские методы управления качеством / И. Каору. – М. : Экономика, 1988. – 199 с.
7. Участие наемных работников Германии в капитале своего предприятия [Электронный ресурс] / Exrus.eu. – Минск, 2016. – Режим доступа : <http://de.exrus.eu/object-id4e580c9f6ccc19e20c0002ac>. – Дата доступа : 04.03.2016.
8. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.01.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ В БЕЛАРУСИ

М. А. Синковец, студентка Могилевского государственного университета имени А. А. Кулешова

Право работников на участие в управлении организацией в условиях демократизации всех сфер жизни общества основано на необходимости социально-партнерских отношений между работниками и нанимателями. Предоставленное право положительно влияет не только на экономические показатели организации, но и на социальные, так как позволяет работникам высказать свое мнение по тому или иному вопросу, объединяет коллектив для решения сложившихся задач.

Внедрение новых методов «управления организацией, переход от нынешней системы управления предприятием к новой, основанной на демократизации процессов принятия управленческих решений с целью максимального раскрытия творческого потенциала работников, соединения личных интересов с интересами предприятия, повышения положительной трудовой мотивации, минимизации масштабов, частоты и остроты социальных конфликтов на производстве», по мнению Е.М. Мироненко, «является одной из главных проблем современного предприятия, которые можно решить только путем участия работников в управлении самим предприятием» [6, с. 1]. Именно поэтому данная проблема является достаточно актуальной и требует научного осмысления и своего практического применения.

На данную проблему обращали свое внимание и советские ученые более полувека назад (Д.П. Никитин, В.Т. Прохоров, Н.Г. Морозов, А.М. Куренной и др.). Так, в доктрине трудового права принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией был сформулирован А.М. Куренным еще в 1983 г., он рассматривал право на участие в управлении «как субъективное право работников, содержание которого может быть сведено к следующим правомочиям работников и их представителей: ... требовать обеспечения возможности участия в управлении производством (в случае непредоставления такой); требовать защиты своего права на участие в управлении в случае его нарушения» [3].

В последние годы в научной литературе усилился интерес к проблеме привлечения работников к участию в управлении организацией. Анализ зарубежного опыта участия работников в управлении предприятием нашел отражение в работах не только юристов, но и специалистов в области экономики предприятия: Т. Дряхлова, А. Золотова, А. Казанцева, Е. Куприянова, В. Любимова, Д. Некипелова, В. Патрикеева, А. Силина, А. Соболевской, Ю. Таранухи и др.

В Беларуси над данной проблемой работали такие ученые-юристы, как Е.А. Волк, Е.В. Мотина, К.Л. Томашевский, В.П. Шилов и др.

Нельзя сказать, что законодательству Республики Беларусь не знакомы данные правоотношения, однако они имеют свою специфику. Так, например, в пп. 3, 4 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) закреплено право работников на участие в собраниях и управлении организацией. В свою очередь, этому праву корреспондирует обязанность нанимателя при организации труда работников обеспечивать их участие в управлении организацией, а также своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах (п. 13 части 1 ст. 55 ТК). Таким образом, в трудовом законодательстве Беларуси присутствуют отдельные механизмы участия работников в управлении организацией.

Анализ трудового законодательства и практики его применения показал, что оно далеко не совершенно в вопросах участия работников в управлении организацией. Действующее белорусское законодательство только в общей форме дает работнику возможность представлять свои интересы через профессиональные союзы или иные представительные органы (ст. 354 ТК), не регламентируя при этом процедуру создания, а также количественный и качественный состав так называемых «иных представительных органов». ТК не предусматривает обязательного избрания в организации представительного органа работников, определяет его зависимость от профсоюзной организации; не предусматривает свободы выбора для работников – какая организация будет представлять и защищать права и интересы работника; право работников на участие в управлении организацией носит декларативный характер; не содержится четкого описания процедуры формирования представительного органа работников в организации или «представителя работников» и т.д.

ТК предусматривает явный приоритет такой формы представительства, как профсоюзы, при этом, как показал анализ, зачастую профсоюзные организации носят номинальный характер, отмечается слабая мотивация профсоюзного членства, что обусловлено пассивностью работников в защите собственных прав и недостаточным уровнем доверия.

Таким образом, можно отметить, что в настоящее время в Республике Беларусь гарантированное п. 4 ст. 11 ТК работникам их право на участие в управлении организацией остается пока декларативной нормой и все взаимодействие администрации и наемных работников осуществляется через профсоюзные комитеты в довольно ограниченных рамках. Как правильно отмечают Е.А. Волк и К.Л. Томашевский, в Республике Беларусь «законодательство не определяет процедуру создания иных органов представления рабочих кроме профсоюзов, и именно поэтому правительственные органы часто отрицают возможность представления интересов рабочих другими органами, а не профсоюзами» [10, с. 14].

На современном этапе развития социального партнерства в Республике Беларусь большой интерес представляет опыт зарубежных стран, которые активно используют различные способы осуществления права работников на участие в управлении организацией.

На международном уровне проблема участия работников в управлении стала предметом дискуссий только в середине 60-х гг. прошлого века. Она также была темой обсуждения совещаний, организованных Международной организацией труда (МОТ), на которых акцент ставился на то, что, поскольку работники своим трудом принимают участие в деятельности предприятий, то они имеют право голоса при принятии решения на уровне организации безотносительно к отношениям собственности. Исходя из этого, принятые международные документы предлагали развивать многочисленные формы участия работников в управлении производством, как закрепленные в законодательных актах, так и появившиеся в процессе коллективно-договорного регулирования [8, с. 149]. Впоследствии МОТ проявляла активное участие в развитии института участия работников в управлении предприятием. Ею было принято несколько конвенций и рекомендаций, в которых четко определены методологические подходы к реализации различных форм участия работников в управлении предприятием, намечены сферы такого уча-

ствия, а также основные способы реализации работниками рассматриваемого права [1, с. 305].

Разнообразные системы участия работников в принятии управленческих решений на уровне предприятия существуют в Японии, США и странах Западной Европы. Эти системы сочетают прямое участие работников в обсуждении и решении производственных и социально-экономических проблем предприятия с механизмами представительства интересов и мнений различных групп производственного персонала. Диалог работников и нанимателей на стадии принятия решений ведет к снижению трудовых споров, формирует благоприятный морально-психологический климат в коллективе, расширяет круг активных участников внутрипроизводственного управления, способствует интеграции интересов работников, администрации и собственников предприятия, усиливает заинтересованность персонала в результатах деятельности предприятия [2, с. 125].

По этому поводу Е.М. Мироненко пишет, что «опыт европейских стран, США и Японии демонстрирует успешность управления организацией с участием работников. В большинстве развитых стран Западной Европы сложилась институциональная система механизмов участия работников в управлении организацией. Ее становлению способствовало закрепление соответствующих прав работников на участие в управлении организацией в национальном законодательстве и внесение положений об их образовании и функционировании в коллективные договоры» [6, с. 13].

Для нас интересен опыт германской модели, доказавшей свою эффективность на протяжении нескольких десятков лет и обеспечивающей сосуществование профсоюзов и представительных органов работников, реализующих права на участие в управлении организацией. Она базируется на следующих принципах: 1) четкое разделение ряда вопросов, решаемых в рамках этой системы; 2) наличие у профсоюза работников различных по характеру прав: решающего и совещательного голоса, а также права на получение информации. Следует отметить, что в законодательстве Германии конкретизирован перечень вопросов, по которым представительному органу предоставляется право голоса [5, с. 124].

Представительным органом может быть производственный совет (комитет). Проводя исследование в данной области,

В.П. Шилов отмечает, что «исходя из назначения производственного совета (комитета), можно считать, что это консультативный орган, добровольно организованный нанимателем (собственником) из числа наиболее опытных работников предприятия. Цель создания такого совета – совместное обсуждение предложений по совершенствованию и техническому перевооружению производства, внедрению новой техники, повышению производительности труда и др.» [9, с. 99].

Производственные советы (комитеты) во многих странах Западной Европы участвуют в деятельности предприятия во взаимодействии с профсоюзами. За исключением Австрии, Германии, Нидерландов и Люксембурга, где законодательством не предусмотрены условия для представительства интересов работников на уровне профсоюзов, так как основной формой представительства являются производственные советы, избираемые всеми работниками предприятия. В других государствах, таких как Чехия, Франция, Бельгия, Греция, Венгрия, Польша, Португалия, Словакия, Хорватия, Испания и Словения, законодательство (в Норвегии – Генеральное соглашение) предусматривает двойную структуру представительства интересов работников на предприятии – производственные советы (комитеты) и профсоюзы [9, с. 99].

В Германии система правового обеспечения различных форм участия наемных работников в процессе принятия социально-экономических решений в виде производственных советов действует с 1952 г. Советы являются постоянно действующими органами, их члены, освобожденные от выполнения основной работы, формируются только из наемных работников, и их деятельность оплачивается организацией. Численность членов производственного совета зависит от количества работников, имеющих право голоса, т.е. фактически от численности наемных работников. В функции производственного совета входят: консультации с администрацией по всем вопросам, затрагивающим интересы наемных работников; ведение постоянного наблюдения (контроля) за выполнением законодательства, договоров, локальных нормативных актов, в которых устанавливаются те или иные условия работы; принятие совместно с администрацией управленческих решений о приеме на работу и увольнении работников, о графиках труда и отдыха, по вопросам дисциплины, оплаты труда, обучения, социального обслуживания и др.

По некоторым вопросам совет обязан принимать совместные с администрацией решения, а в случае необходимости – заключать договоры. Важной функцией совета, по мнению В.П. Шилова, является назначение представителей наемных работников в орган управления организации – наблюдательный совет. Таким образом, можно отметить, что производственные советы на предприятиях Германии участвуют в принятии всех производственных и управленческих решений, что ставит их в оппозицию по отношению к нанимателю и роднит с профсоюзными комитетами. Важным является то, что все работники имеют право на участие в принятии решений, независимо от их членства в профсоюзах [9, с. 99].

С целью обобщения соответствующего опыта и поиска путей оптимизации представительства работников, а также внедрения системы производственных советов в законодательство различных государств специалисты из 14 стран Европы провели в 2013 г. исследование, рамки которого не ограничивались государствами ЕС и включали и внешние для ЕС страны – Россию, Беларусь и Сербию. Результатом исследования явилась констатация факта того, что в большинстве стран ЕС предусмотрено создание производственных советов, но в некоторых (Болгария, Румыния, Латвия) речь идет об иных представителях. Во всех без исключения странах авторы отметили наличие дублирования полномочий между профсоюзами и непрофсоюзными представителями. В некоторых странах приняты специальные нормы, направленные на устранение конфликта между двумя видами представителей работников (например, участие профсоюзов в назначении членов производственного совета). Был сделан вывод о том, что «... целиком немецкая система производственных советов, конечно, не может быть «импортирована» в какую-либо страну. Тем не менее определенные элементы системы могли бы существенно повысить уровень производственной демократии...» [4, с. 103–104].

Следует отметить, что до недавнего времени в Российской Федерации также отсутствовали непрофсоюзные представительские органы, однако после принятия Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», прямо упоминающего о необходимости внесения изменений в законодательство «в целях расширения участия работников в управлении организациями»,

Государственная Дума Российской Федерации в мае 2013 г. приняла поправки в Трудовой кодекс, которые ввели в законодательство страны новый институт участия работников в управлении организациями – производственный совет, т.е. совещательный орган.

Так, согласно абзацу 9 ст. 22 ТК РФ установлено, что работодатель имеет право: создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Таким образом, законодатель Российской Федерации ввел новый орган управления предприятием – производственный совет, а также разграничил функции, установил рамки и сферу его деятельности. Ему нельзя будет заниматься вопросами, входящими в исключительную компетенцию профсоюзов: заключать коллективный трудовой договор, представлять и защищать интересы работников по вопросам найма и увольнения, вести переговоры в рамках социального партнерства и др.

Стоит отметить, что новые поправки в ТК Российской Федерации дают нанимателю право организовывать производственные советы, но не обязывают его это делать. Будут создавать

производственные советы лишь те наниматели, кто планировал это сделать ранее, но им не хватало юридической основы.

С внесением указанных поправок в законодательство РФ, многие ученые высказывают мнение о проблемах существования данного органа и недостаточной эффективности его деятельности. Так, в частности О.О. Зорина предлагает на законодательном уровне более четко определить место производственного совета в системе социально-трудовых отношений, разработать Типовое положение о производственном совете, выработать критерии оценки эффективности его деятельности и т.д. [1, с. 307].

Создание в России новых представительных структур работников ввиду слабого положения профсоюзов представляется необходимой мерой, направленной на усовершенствование взаимоотношений работодателей и работников и, как следствие, – улучшение социальной и политической обстановки в обществе.

Таким образом, на примере опыта Российской Федерации, а также при существующей на сегодня в Республике Беларусь развитой системе профсоюзного движения наиболее приемлемым вариантом будет переход к «смешанной» форме участия в управлении предприятием, когда параллельно будут действовать два органа – профессиональные союзы и производственные советы. Данной точки зрения придерживается и В.П. Шилов, утверждая, что «оптимальным вариантом непрофсоюзного представительного органа для белорусской экономики будет являться производственный совет с правом голоса в органе управления организации и с четким разграничением функций между советом и профсоюзом. Однако данная форма требует четкой законодательной регламентации прав и обязанностей как профсоюзов, так и иных представительных органов работников, и самое главное, взаимопонимания при осуществлении совместной деятельности [9, с. 101].

Следует согласиться с мнением Е.В. Мотиной, которая считает, что модель функционирования производственных советов, существующая сегодня в Германии, может быть принята за основу при разработке в Республике Беларусь механизмов правового регулирования непрофсоюзного представительства работников в области участия в управлении предприятием. Но при этом необходимо отметить, что на предприятиях Германии про-

изводственные советы выполняют функции отсутствующих на них профсоюзных комитетов. Это является неприемлемым для Беларуси с ее достаточно сильным профсоюзным движением именно на предприятиях. В случае желания нанимателя иметь обратную связь с квалифицированными специалистами по вопросам производства, при четком разделении функций представительного органа рабочих и профсоюзного комитета, возможен возврат к постоянно действующему производственному совету на предприятиях (ПДПС), имевшему место в 1950-х гг. в СССР [7, с. 55].

Заметим, что в тех странах, где эта система существует в настоящее время, профсоюзы и производственные советы функционально дополняют друг друга и действуют во многом скоординированно. Если отношения профсоюзов с нанимателями (работодателями) зачастую носят конфликтный характер, то отношения между производственными советами чаще связаны с сотрудничеством, участием в управлении.

Таким образом, целесообразно внести изменения в трудовое законодательство Республики Беларусь и предусмотреть создание соответствующего представительного органа – производственного совета:

во-первых, в действующую редакцию ТК Республики Беларусь внести соответствующую норму, определяющую порядок создания, функционирования, компетенцию нового представительного органа;

во-вторых, в данной норме четко разграничить полномочия производственного совета и профсоюзной организации;

в-третьих, разработать Типовое положение о производственном совете;

в-четвертых, выработать критерии оценки эффективности деятельности производственного совета.

в-пятых, разработать четкий перечень вопросов, которые будут в компетенции производственного совета и с которыми работники могут обратиться в этот орган, например: подготовки предложений по направлениям развития производства, увеличения уровня его конкурентоспособности; участия в разработке проекта локального нормативного акта; получения от нанимателя своевременной информации о реорганизации или ликвидации организации, осуществлением организационных или

технологических изменений, следствием которых будет изменение условий режима труда работника и т.д.

Таким образом, возникла необходимость дальнейшей разработки теоретических основ участия работников в управлении в Республике Беларусь, при этом будет полезен опыт стран СНГ и Европы в использовании различных механизмов участия работников в управлении организацией.

Создание производственных советов приведет к укреплению социальной солидарности, повышению заинтересованности работников в делах предприятия. Деятельность этих органов должна быть ориентирована на сотрудничество с профсоюзами и служить общим целям стабилизации отношений между работниками и нанимателем. Функции и полномочия производственных советов и профсоюзов должны быть четко разграничены и исключать возможности неоднозначного толкования.

После снятия санкций с Беларуси в 2016 г. и вступления в Болонский процесс Европа с особым вниманием наблюдает за нашей страной: защита прав человека, в том числе права на труд, право работников в управлении организацией имеет свое особое значение и имеет европейскую перспективу развития, связанную с процессами гармонизации социально-трудовых и правовых условий в европейских странах. Таким образом, Республика Беларусь, предполагая стать равноправным партнером в Европейском союзе, должна совершенствовать свое законодательство с учетом требований, предъявляемых Евросоюзом.

Список использованных источников

1. Зорина, О. О. Производственный совет: ключ или барьер для социальной функции трудового права / О. О. Зорина // Права человека – индикатор современного развития России : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Т. А. Сошникова. – М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2015. – С. 305–307.
2. Иванова, И. А. Проблемы участия работников в управлении организацией как одной из форм социального партнерства в трудовых отношениях / И. А. Иванова // Вестн. Мурманского гос. технич. ун-та. – 2004. – С. 124–127.
3. Коршунова, Т. Ю. Участие работников в управлении организацией: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] / Т. Ю. Коршунова. – Режим доступа: http://www.juristlib.ru/book_701.html. – Дата доступа: 07.03.2016.

4. Лютобов, Н. Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав / Н. Л. Лютобов // Журн. российского права. – 2014. – № 5. – С. 95–104.
5. Мельникова, В. Г. Участие работников в управлении организацией: возможности использования зарубежного опыта / В. Г. Мельникова // Правовые проблемы укрепления российской государственности. – Изд-во Томского ун-та. – 2011. – С. 123–125.
6. Мироненко, Е. М. Развитие механизмов участия работников в управлении организацией : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 08.00.05 / Е. М. Мироненко ; ННОУ ВПО «Национальный институт бизнеса». – М., 2009. – 24 с.
7. Мотина, Е. В. Производственные советы как представительный орган работников: опыт европейских государств / Е. В. Мотина // Юстиция Беларуси. – 2013. – № 9. – С. 53–57.
8. Уракова, Е. В. Проблемы реализации права работника на участие в управлении организацией / Е. В. Уракова // Академический вестник. – 2008. – № 2. – С. 149–156.
9. Шилов, В. П. Непрофсоюзные представительные органы как форма участия работника в управлении организацией: историко-правовой опыт / В. П. Шилов // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. – № 5 (86). – 2014. – С. 97–102.
10. Volk, E. The Problems of Workers' Representation in the Republic of Belarus and Some Possible Ways to Resolve Them / E. Volk, K. Tomashevski // Worker's Representation in Central and Eastern Europe: Challenges and Opportunities for the Works Councils' System (Bulletin of Comparative Labour Relations). – Wolters Kluwer Law & Business. – December, 2013. – 256 P.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ В БЕЛАРУСИ

*Е. Л. Богданович, Д. С. Головнева, Н. А. Жук,
студентки Белорусского национального технического университета*

ТЕРМИН «РАБОТНИКИ» И ЕГО СТАНОВЛЕНИЕ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Социально-трудовые отношения предполагают связь нескольких субъектов. При рассмотрении участия работников в управлении организацией связь устанавливается между нанимателем

и трудовым коллективом, предусматривающая согласование интересов обеих сторон. Правосубъектность трудового коллектива – одна из наиболее широко обсуждаемых тем в практике большинства современных стран. Так, на территории Республики Беларусь, Российской Федерации и ряда других стран это обусловлено в первую очередь отказом от термина «трудовой коллектив» и введением нового, более широкого, но менее значимого термина «работники» [1, с. 93]. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) [2] предусматривает некоторое участие работников в управлении деятельностью организации, однако права современных работников являются лаконичнее прав «трудового коллектива», закрепленных в советском законодательстве.

Трудовое правоотношение – это добровольная юридическая связь работника с нанимателем, в которой обе стороны в процессе производства подчинены правилам внутреннего трудового распорядка, трудовому законодательству, коллективному и индивидуальному трудовому договору. Направленностью коллективного трудового правоотношения является экономическая сфера деятельности организации. Коллективное трудовое правоотношение включает в себя субъективные права профсоюзных организаций [3, с. 332]. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит ряд статей, предусматривающих информированность профсоюзных органов, находящихся в юридической связи с нанимателем. Так, профсоюз имеет право обсуждать с ним вопросы о работе организации, вносить предложения по ее совершенствованию; обсуждать также план социально-экономического развития предприятия (ст. 53 ТК РФ) и другие вопросы (ст. 41 ТК РФ).

Действующее российское законодательство предполагает, что «представители работников имеют право получать от нанимателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников» и других сведений (ст. 53 ТК РФ). Проводя параллель между белорусским и российским законодательством, своеобразной корреляцией ст. 53 ТК РФ на территории Беларуси является ст. 364 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [4], предусматривающая совместные решения нанимателя и профсоюзного органа в различных областях экономического функционирования орга-

низации (финансирование строительства, содержания жилья, объектов социально-культурного назначения; организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и и др.). Однако вся эта информация является скорее социально направленной непосредственно на характеристику уровня жизни работника и его повышения. Статья 364 ТК не предусматривает осведомленность работников непосредственно экономической информацией функционирования организации, такой как расходование субсидиарных средств и чистой прибыли; распоряжение валовой прибылью; состояние счетов и платежеспособности организации или фирмы.

Не менее широко права профсоюзных организаций раскрыты в ТК Казахстана. Статья 284 ТК обязывает нанимателя предоставлять профсоюзу сведения о финансировании мероприятий по улучшению охраны здоровья и созданию гарантий медицинского страхования работников и членов их семей; оздоровлению, санаторно-курортному лечению и отдыху работников, улучшению их жилищных и бытовых условий [5, с. 13]

Вывод: участие работников на постсоветском пространстве присуще каждой стране в различной степени распространения.

ИСТОРИЯ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Говоря о деятельности трудовых коллективов в истории Советского Союза, можно отметить, что права трудовых коллективов были намного шире.

Необходимость участия коллектива в управлении организацией привела к принятию в 1903 г. Закона «О фабричных старостах» [6, с. 107]. Согласно данному Закону фабриканты избирали особых старост для взаимодействия с властями и администрацией по делам, возникающим в сфере наемных отношений.

Пик власти трудового коллектива наступает в 1918 г. с принятием Кодекса законов о труде, который провозглашает «самое широкое самоуправление» трудящихся под руководством Центральной Советской власти (п. 5 Преамбулы).

В 70–80-х гг. XX в. «трудовой коллектив» законодательно становится самостоятельным субъектом права и наделяется еще большим кругом прав. В Конституции СССР 1977 г. трудовой коллектив является одним из элементов подсистемы общества (ст. 8).

В законе СССР от 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятием, учреждением, организациями» трудовой коллектив раскрывается как объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии [6, с. 109]. Деятельность этого органа предусматривается не только на уровне деятельности предприятия, но и на уровне обсуждения и принятия решений по общегосударственным и общественным делам.

Закон «Об аренде» от 12 декабря 1990 г. предусматривал такую перестройку общественных отношений, которая способствовала бы усилению заинтересованности трудовых коллективов и отдельных граждан в развитии производства и улучшении качества продукции, более полному удовлетворению социальных и иных потребностей граждан. Для раскрытия Закона и его положений 21 августа 1991 г. в свет выходит «Комментарий к Закону БССР “Об аренде”». Основные положения данного документа в управлении трудом:

- 1) самостоятельность и самоуправление трудового коллектива, который полноправно управляет производством и трудом (гл. 10);
- 2) в арендных коллективах формируется новый подход к организации труда, основанный на трудовой мотивации;
- 3) коллектив располагает значительными правами в распределении и использовании дохода, прибыли (ст. 50);
- 4) арендное предприятие самостоятельно определяет порядок найма и увольнения работников, формы и системы оплаты труда, распорядок рабочего дня, сменность работы, принимает решение о введении суммированного учета рабочего времени, устанавливает порядок предоставления выходных дней и отпусков (ст. 55);
- 5) предусматривается ответственность трудового коллектива за результаты хозяйственной деятельности [7, с. 126].

После Второй мировой войны в Японии на предприятиях начали формироваться группы по контролю качества (6–20 рабочих), которые единожды в месяц собирались на заседание по повышению качества выпускаемой продукции. Группы по контролю качества постепенно реформируются в малые системы групп управления, чья деятельность в первую очередь распространялась на судостроительные, сталеплавильные, электротехнические и другие виды производства, т.е. материалоёмкое и нау-

коемкое производство. Так, на Востоке трудовые коллективы в XX в. участвовали в управлении организацией примерно на том же уровне, что и на территории СССР.

Вывод: в XIX–XX вв. трудовые коллективы имели больше прав в управлении организацией, чем современные работники.

МОДЕЛИ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В мировой практике применяются две классификации моделей представления интересов работников на уровне предприятия. Первая из них предполагает три пути участия работников в управлении организацией:

- 1) профсоюзное представительство (США, Япония, Великобритания и др.);
- 2) «чистое представительство» наемных работников в советах и комитетах предприятий (Австрия, Греция, Нидерланды и др.);
- 3) смешанное представительство, подразумевающее учреждения специального органа в организации, в который входят лица – представители работников и лица – представители работодателя (Бельгия, Ирландия, Франция и др.).

Вторая классификация моделей участия работников в управлении предприятием (модель Х. Коля) выделяет следующие формы:

- 1) только профсоюз (Эстония, Латвия, Литва, Польша);
- 2) профсоюз или совет предприятия (Чехия, Словакия);
- 3) дуальная система, включающая профсоюз и совет предприятия (Венгрия, Словакия и др.).

Обе эти классификации являются схожими. Разница заключается лишь в национальных особенностях и реформах, присущих ряду государств Центральной и Восточной Европы, которые в своей классификации анализирует Х. Коль [8, с. 61].

Обобщив обе эти классификации, можно выделить три формы участия работников в управлении организацией, каждая из которых имеет как свои достоинства, так и недостатки:

- 1) профсоюзное представительство;
- 2) представительство специальным выборным органом на уровне предприятия (совет предприятия, производственный совет и др.);
- 3) дуальная система, представляющая интересы как работодателя, так и работника.

Участие работников в управлении организацией осуществляется, как было уже ранее упомянуто, на двух уровнях:

- 1) на уровне организации, т.е. при принятии решений экономической направленности с учетом интересов и мнений работников через юридически уполномоченное лицо (участие в управлении организацией);
- 2) на уровне отдельного предприятия при решении вопросов, непосредственно связанных с интересами работников. В таком случае представительства работников наделяются правами совещательного или решающего голоса по ряду вопросов (участие в управлении предприятием).

Вывод: участие работников в управлении предприятием осуществляется в трех формах: только профсоюз; профсоюз или совет предприятия; дуальная система, включающая профсоюз и совет предприятия.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Двенадцать из двадцати восьми стран, входящих в состав Евросоюза, не предусматривают участие работников в управлении организацией (Великобритания, Италия, Испания, Португалия и др.). В семи странах 1/3 органов юридических лиц – представители работников (Австрия, Нидерланды, Польша, Чехия, Словакия, Люксембург, Венгрия). Но эти нормы распространяются не на всех юридических лиц. Они имеют место только в акционерном обществе и обществе с ограниченной ответственностью.

Участие работников в управлении организацией закреплено в законе всех Европейских стран. Разница лишь в круге полномочий и степени вовлеченности в управленческую и информационную экономическую жизнь предприятия.

Французская модель участия работников в управлении организацией стала своеобразным прообразом европейской модели вовлечения работников в управление. Во Франции существует орган, выражающий интерес и сторону рабочих, – Совет организации [8, с.73]. Сам орган не имеет решающего голоса. Его основные задачи сводятся к управлению социальной и культурной жизнью организации и обсуждению социальных и экономических вопросов функционирования предприятия.

В Нидерландах также организуется совет организации, но только на предприятиях, в которых работают свыше пятидеся-

ти человек. Голландская модель участия работников в управлении включает в себя ряд более привилегированных моделей:

- 1) право на участие в принятии решений экономических вопросов;
- 2) право решающего голоса совета организации.

Это право является наиболее широким распространением интересов работников в деятельности предприятия, так как оно распространяется на служебные предписания, регулирование рабочего времени и отпусков, размеров премий и вознаграждений за выполненную работу [8, с. 79].

Широкое распространение участие работников в управлении организацией получило на территории Германии. Здесь рабочие вовлечены в принятие решений на предприятии или организации через своих представителей в администрации. В этой стране работники принимают участие в решении вопросов, не только касающихся напрямую их интересов, но и вопросов улучшения качества труда и его условий.

Отличительной особенностью немецкого вовлечения работников в управление предприятием является *разделение профсоюзов и органов трудового коллектива*, которое закреплено немецким законодательством, определяющим круг вопросов и полномочий органа при заключении производственных соглашений и тарифных договоров. Законным представителем в судебной практике Германии является производственный Совет. Он включает в себе права участия работников в управлении организацией и сотрудничества с работодателем. Более того, работодатель обязан учитывать мнение производственного совета перед увольнением.

Однако в экономической сфере, а в частности в вопросах свободы предпринимательства, производственные советы Германии наделены лишь совещательным и информационным правом. Тем не менее работодатель обязан документально подтверждать свою экономическую деятельность комиссиям, представляя ряд необходимых документов экономическим комиссиям. Эти документы должны включать в себя информацию о финансовом положении предприятия, объемах производства и реализации, инвестициях, технологии производства, переносе предприятия, остановке предприятия или его частей, цехов, филиалов.

Широкую степень информированности профсоюзы получили на территории Великобритании. Здесь Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. обязывает работодателя предоставлять перечень информации, необходимый профсоюзам для проведения переговоров. Процедурный кодекс консультативной службы применения и арбитража № 2 «Предоставление информации профсоюзам для ведения коллективных переговоров» гласит, что работодатель обязан сообщать информацию, без которой профсоюз не может вести коллективные переговоры от имени работников. Однако этот закон не распространяется на закрытую информацию [9, с. 146].

Так, работодатель обязан предоставлять информацию по следующим вопросам:

- 1) оплаты труда и материальных выгод;
- 2) условий найма;
- 3) рабочей силы;
- 4) трудовой деятельности;
- 5) финансового положения.

При предъявлении обоснований для предоставления иной информации, работодатель обязан предоставить ее профсоюзу.

Вывод: на территории Европейского союза участие работников в управлении характерно не всем странам. Наибольшие права на участие в управлении организацией получили работники в Германии.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Правоотношения в социально-трудовой сфере непосредственно связаны с трудовыми отношениями. Основными направлениями социально-партнерских связей в соответствии со ст. 4 ТК Республики Беларусь в социально-трудовой сфере на современном этапе развития являются следующие виды:

- 1) правоотношения по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров;
- 2) взаимоотношения между работниками через их представителей и нанимателями;
- 3) правоотношения, основанные на деятельности профсоюзных органов и объединений нанимателей.

Партнерские взаимосвязи строятся между работниками и нанимателями, органами исполнительной власти.

Основной целью социально-партнерских отношений между нанимателем и работниками является социально-экономический блок вопросов функционирования предприятия. Отношения, связанные с ведением коллективных переговоров, исполняют роль амортизатора при устранении противоречий и разногласий при заключении коллективных договоров. *Правоотношения имеют место и при заключении Генеральных соглашений, являющихся базой тарифных и местных соглашений, коллективных договоров, содержащих уточнения трудовых и социально-экономических условий работников.*

Профсоюзы осуществляют свою представительную регулируемую функцию труда рабочих на двух уровнях:

- 1) централизованном (через высший орган – Федерация профсоюзов Беларуси);
- 2) локальном (на основе деятельности профсоюзов в пределах отрасли или предприятия).

Деятельность профсоюзов обуславливает появление взаимосвязей между:

- 1) организацией и работником;
- 2) государственным органом и профсоюзной организацией;
- 3) хозяйственным органом и специальным государственным органом управления и профсоюзными организациями [5, с. 158].

Часть основы правового положения граждан как субъектов трудового права составляют их статусные права. Основные права работников Республики Беларусь, в том числе связанные с участием в управлении организацией, закреплены в ст. 53 и 11 ТК Республики Беларусь:

- 1) защита экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров;
- 2) участие в собраниях;
- 3) участие в управлении организацией и т.д.

Современный ТК предусматривает не только права работников на участие в управлении предприятием, но и обязанности нанимателя по вовлечению работников в процесс управления. Так, ст. 55 ТК обязывает нанимателя обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать о принятых мерах.

Согласно «Комментарии к Трудовому кодексу Республики Беларусь» право работников на участие в управлении организаций осуществляется в рамках соответствующих норм трудового и хозяйственного законодательства, в том числе посредством участия в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров, принятии решений собранием трудовых коллективов и др. Так, трудовой коллектив вправе участвовать в разработке и принятии решений по социально-экономическим вопросам деятельности предприятий, определять размер и порядок распределения чистой прибыли, передаваемой в собственность работников в установленном законодательством порядке, при отсутствии совета (правления) предприятия и др. [10, с. 92].

Вывод: участие работников на территории Беларуси на современном этапе осуществляется в трех формах: правоотношения по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров; взаимоотношения между работниками через их представителей и нанимателями; правоотношения, основанные на деятельности профсоюзных органов и объединений нанимателей. Основные права на участие работников в управлении организации предусмотрены ст. 11 и 53 ТК Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Литвинов-Фалинский, В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В. П. Литвинов-Фалинский. – СПб. : С.-Петербург, 1904 г. – 365 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
3. Лушников, А. М. Курс трудового права : учеб. для вузов : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1150 с.
4. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

5. Лебедев, В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронцова, В. Г. Мельникова : Кн. 2. – М. : Статут, 2009. – 192 с.
6. Хохлов, Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России / Е. Б. Хохлов. – СПб. : Спец. юрид. фак. по переподгот. кадров по юрид. наукам С.-Петербур. гос. ун-та, 2000. – Ч. 1 : Правовое регулирование труда в Российской империи. – 196 с.
7. Очерки по истории трудового права Беларуси / Е. А. Ковалева, Т. В. Ковалева ; М-во обр. Респ. Беларусь, УО «Гомельский государственный университет им. Франциска Скорины». – Гомель : ГГУ, 2015. – 304 с
8. Шлихтер, А. А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран / А. А. Шлихтер // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 80.
9. Тихомирова Л. В., Юридическая энциклопедия / Л. В. Тихомирова, М. Ю. Тихомирова. – М. : Юринформцентр, 1997. – 525 с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. А. Василевич [и др.]. – 2-е изд. – Минск : Дикта, 2011. – 1015 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

С. М. Негареш, К. В. Филиппович, студенты Белорусского государственного университета

В быстро изменяющемся мире все больше набирают популярность нетипичные формы трудовых отношений. Они получили массовое распространение с 70-х гг. XX в. Предпосылкой этого стало развитие науки и технологий, посредством которых участники трудовых отношений обрели большую гибкость и вариативность действий. Важную роль в их развитии сыграли также социальные и экономические перемены в обществе, а именно становление постиндустриальной эпохи, урбанизация, стремление нанимателей к повышению производительности и снижению издержек, желание работников повысить комфортность и свободу при осуществлении работы, расширить возможности для трудоустройства.

Так что же такое нетипичные трудовые отношения? В настоящее время в науке отсутствует их однозначное определение.

На наш взгляд, наиболее полно отражает сущность этих отношений определение, данное А.М. Лушниковым. По его мнению, нетипичными трудовыми отношениями являются отношения, в которых видоизменен (модифицирован) один из основных признаков типичных трудовых отношений: личностный, организационный, имущественный [14, с. 194]. В литературе выделяют следующие формы нетипичных трудовых отношений: телеработа, заемный труд, работа по вызову и др.

Среди указанных форм особый интерес вызывают телеработа и заемный труд, так как они наиболее востребованы на практике, а в законодательстве фактически отсутствует их правовая регламентация. Нужно понимать, что такие отношения в обществе объективно существуют, а отсутствие их регулирования лишь ставит работника в нестабильное положение, лишает его защиты и допускает произвол со стороны нанимателя.

В первую очередь следует определить, что представляют собой данные формы нетипичных трудовых отношений.

На сегодня в Республике Беларусь отсутствует легальное определение телеработы. Однако за рубежом данная форма получила широкое распространение, во множестве государств были применены разнообразные формы ее закрепления наряду с типичными формами трудовых отношений. Так, Рамочное соглашение Европейского союза о телеработе, принятое 16 июля 2002 г., дает следующее определение данному виду трудовых отношений. «Телеработа – это работа, выполняемая в рамках трудового договора с использованием информационных технологий вне пределов помещений работодателя на регулярной основе» [4]. Схожее определение дает и Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), оперируя при этом другим термином – «дистанционная работа» [5, ст. 312.1].

Итак, можно выделить два основных признака телеработы: выполнение трудовой функции вне места нахождения нанимателя и использование в работе телекоммуникационных средств связи. На основе этого можно утверждать, что существенно изменен организационный критерий трудовых отношений.

Заемный труд, в свою очередь, может быть определен как работа на основе трехстороннего соглашения между частным агентством занятости, работником и организацией-пользователем [14, с. 212]. Примечательно, что при отсутствии прямого закрепления заемного труда формально белорусское законода-

тельство допускает существование отношений, которые принято относить к заемному труду. Так, в ст. 33 Налогового кодекса Беларуси применяется понятие «услуги по предоставлению, найму персонала» [2].

Федеральный Закон Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» определяет заемный труд как «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника» [6].

Согласно устойчивой практике Федерального суда Германии по трудовым спорам, заемный труд имеет место, если наниматель предоставляет в распоряжение третьего лица работников, которым третье лицо по своему усмотрению и исходя из целей своего предприятия предоставляет работу и включает в состав своего предприятия [15, с. 269].

Полагаем, что организация-пользователь для работника является сонанимателем, следовательно, налицо видоизменение личностного и организационного критерия.

В данных трудовых отношениях есть ряд проблемных вопросов, на которые следует обратить первоочередное внимание. К примеру, статусы телеработников и работников заемного труда не равны статусу обычных (типичных) работников. Это проявляется в возможном неравенстве заработной платы, условий труда, получения премий и трудовых отпусков. Например, согласно исследованиям, проведенным в США, высококвалифицированный телеработник получает в среднем меньше половины заработной платы обычного работника [11]. Существуют также трудности в определении количества часов, отработанных телеработником в неделю, что может породить на практике ряд организационных проблем.

При применении заемного труда может возникнуть ситуация, когда одна организация-пользователь использует в своей деятельности труд работников нескольких частных агентств занятости, которые за выполнение работы по одной и той же трудовой функции получают заработную плату в разном объеме. Это обусловлено тем, что регулирование данного вопроса зависит только от частного агентства занятости и не закреплено в законодательстве [9, с. 33]. Следует найти практическое реше-

ние проблем при возникновении несчастных случаев на производстве, вопросов привлечения к дисциплинарной ответственности, а применительно к заемному труду актуальна проблема разграничения прав и обязанностей организации-пользователя и частного агентства занятости по отношению к работнику.

Очевидно, что отсутствие регулирования порождает только отрицательные последствия как для работников, так и для государства. Нельзя обеспечить охрану прав работников нетипичных форм трудовых отношений, когда в законодательстве они не закреплены, т.е. формально не существуют.

Есть несколько возможных направлений правового урегулирования этих вопросов. У каждого из этих способов есть свои достоинства и недостатки. Так, можем предложить следующие варианты совершенствования правового регулирования: закрепление каждой отдельно взятой формы нетипичных трудовых отношений в законодательстве; использование приемов дерегулирования, относящих решение большинства вопросов, касающихся трудового правоотношения, на усмотрение сторон при расширении влияния профсоюзов и коллективных договоров. Рассмотрим каждое направление подробнее.

В первую очередь проанализируем наиболее привычный для белорусского законодателя путь – отдельно урегулировать ряд частных вопросов с увеличением нормативного массива. Очевидно, что этот вопрос не может быть решен однозначно применительно ко всем формам нетипичных трудовых отношений. В частности, заемный труд и телеработа требуют к себе различных подходов.

В отношении заемного труда, по нашему мнению, следует принять отдельный нормативный правовой акт – Закон о заемном труде. Отметим, что в международной практике зачастую используется иное название. Так, Конвенция Международной организации труда № 181 от 19 июня 1997 г. именуется «О частных агентствах занятости» [3]. Однако, на наш взгляд, требуется дополнительное научное обоснование выбора наиболее оптимального названия.

Необходимость принятия отдельного закона объясняется тем, что отношения заемного труда требуют комплексного правового регулирования, так как содержат отношения, входящие в предмет регулирования не только трудового, но и гражданского

и административного права, а значит, не могут быть регламентированы только в пределах Трудового кодекса.

Так, отношения между частным агентством занятости и работником носят трудовой характер ввиду того, что между ними заключается трудовой договор. Частное агентство занятости является для работника нанимателем, выплачивает ему заработную плату, изменяет условия трудового договора, привлекает к дисциплинарной ответственности, предоставляет отпуск и т.д. Работник же осуществляет трудовую функцию в отношении организации-пользователя. Являясь сонанимателем, организация-пользователь осуществляет контроль над деятельностью работника, дает поручения, организует труд работника, ведет учет фактически отработанного работником времени, обеспечивает безопасные условия труда и т.п. Все это относит заемный труд к предмету регулирования трудового права.

Гражданское право, в свою очередь, регулирует взаимоотношения агентства занятости и организации-пользователя. Как правило, между ними заключается договор возмездного оказания услуг. Нуждается в регламентации способ решения вопросов, касающихся разграничения полномочий между частным агентством занятости и организацией-пользователем по отношению к работнику, вопросы материальной и дисциплинарной ответственности, учета рабочего времени, выплаты заработной платы, определения условий труда и ряд других. Такой договор должен обеспечивать реализацию прав работника и учет его интересов.

Статус частных агентств занятости также нуждается в отдельной правовой регламентации. В рамках административного права должны быть урегулированы процедуры и условия получения такими агентствами лицензии на осуществление данной деятельности.

Принятие комплексного закона позволит обеспечить единство правового регулирования, избежать возможных межотраслевых коллизий [14, с. 215].

В отличие от заемного труда дистанционный труд может быть урегулирован в рамках Трудового кодекса по аналогии с домашней работой. Следует отразить в законодательстве права телеработника, его статус должен быть приравнен к статусу работников типичных трудовых отношений. Также должны быть закреплены в законодательстве вопросы учета рабочего време-

ни, вопросы передачи (сдачи) выполненной работы, электронной цифровой подписи, акты выполненной работы и некоторые другие.

Существует мнение, согласно которому возможно не выделять телеработников в отдельную категорию, а расширить понятие работника-надомника, включив в него и телеработников. Отметим, что 25 июля 2014 г. в силу вступили изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), в соответствии с которыми понятие надомного труда в ст. 304 расширилось по сравнению с ранее действовавшим. Теперь надомник – это работник, который работает со своими материалами, инструментами, но необязательно в своей квартире, а в любом другом помещении вне места нахождения нанимателя, которое удобно для обеих сторон [1].

Таким образом, со вступлением в силу изменений понятие надомной работы стало наиболее приближено к пониманию дистанционного труда, что призвано решить проблему недостаточности правового регулирования дистанционного труда в нашем государстве [7, с. 174].

Данный метод совершенствования правового регулирования нетипичных форм трудовых отношений уже успешно реализован в нескольких государствах мира. К примеру, в 2014 г. в Российской Федерации был принят закон, затрагивающий заемный труд, в ТК РФ была добавлена глава о дистанционной работе. В США для регулирования телеработы в 2010 г. был принят закон о телеработе.

В мировой практике используются разные способы регулирования труда телеработников. Например, в Бельгии используются коллективные договоры и соглашения на основе социального партнерства [10]. В Великобритании же упор делается на индивидуальное регулирование при содействии профсоюзных органов и других комитетов по телеработе, созданных в Великобритании [12].

Качественно иным способом совершенствования правового регулирования нетипичных форм трудовых отношений является так называемое дерегулирование трудовых отношений, представляющее собой уменьшение количества вопросов, отнесенных к законодательному регулированию, и расширение возможности усмотрения сторон, а также усиление роли коллективных договоров и соглашений.

А.М. Лушников предлагает конкретные меры по реализации данного метода: «Упразднение монополии государства при оказании услуг по найму, а также поиску и подбору персонала, легализация частных платных агентств занятости; пересмотр правового положения профсоюзов; отказ от чрезмерной регламентации отдельных институтов трудового права; легитимация большого числа различных, в том числе гибких, разновидностей трудовых отношений; предоставление сторонам большей свободы при заключении, изменении и расторжении коллективных и индивидуальных трудовых договоров» [13, с. 716].

Также высказывается мнение, что ослабление регулирования в одних сферах должно сопровождаться увеличением императивности в других, таких как запрет дискриминации, регламентация труда лиц, работающих на опасных производствах, защита персональных данных работника и т.п. [13, с. 717]. Мы склонны согласиться с этим утверждением, так как простое увеличение гибкости законодательства посредством дерегулирования может привести к произволу со стороны нанимателя и, как следствие, к ухудшению положения работника.

Законодательство в данном случае должно лишь устанавливать рамки и стандарты, а основное регулирование переносится в сферу индивидуальных и коллективных договоров.

В этом контексте стоит обратить внимание на используемую в науке концепцию *flexicurity*, которая представляет собой сочетание гибкости трудового законодательства и социальной защищенности работников. Один из разработчиков рассматриваемой концепции Тон Вилтхаген дал следующее ее определение – «это стратегия и политика, целью которых является, с одной стороны, увеличение гибкости рынка труда, организации труда и трудовых отношений, а с другой стороны – рост защищенности работников, особенно низкоконкурентных групп» [8, с. 26]. Таким образом, данная концепция подразумевает не только предоставление участникам трудовых отношений большей свободы, но и последовательную деятельность государства в системе социальной защиты и обеспечения занятости, без чего функционирование рассматриваемой концепции невозможно.

На наш взгляд, приведенные методы являются наиболее оптимальными из всех существующих, однако их выбор зависит от конкретного государства, от национальной правовой системы, правовой культуры и правосознания граждан.

Ввиду того, что профсоюзное движение и коллективные договоры в нашей стране не играют достаточно весомой роли в регулировании трудовых отношений, применять метод дерегулирования в Республике Беларусь в настоящее время представляется затруднительным. Указанный метод может иметь место в Беларуси в будущем при условии развития гражданского общества. Следует отметить, что в современных экономических реалиях, при наличии безработицы и трудностей при трудоустройстве, малоприменим принцип, согласно которому в индивидуальном договоре устанавливаются условия, соответствующие интересам обеих сторон. В данных обстоятельствах скорее возможен такой вариант развития событий, когда работник при отсутствии в законодательстве нормативного закрепления минимума его прав будет вынужден согласиться фактически на любые условия труда. Таким образом, в условиях, когда наниматели и нанимающиеся находятся в неравных условиях, за нанимателем остается возможность властно диктовать выгодные ему одному положения.

Принцип *flexicurity* можно назвать вектором развития трудового права. Сочетая в себе свободное и самостоятельное развитие рынка и защищенность работника, стабильность трудовых отношений, этот принцип учитывает потребности современного общества, пути его дальнейшего развития. Обеспечивая возможности для широкого усмотрения сторон, реализация данного принципа в конечном итоге в наибольшей степени соответствует интересам как работников, так и нанимателей, отражая их непосредственные нужды. Однако во избежание скоропалительных решений следует понимать, что данный принцип может быть реализован только при высоком уровне развития правосознания, в таких политических и экономических условиях, которые обеспечили бы равенство сторон в волеизъявлении и свободу переговоров, свободу для работника выбирать наилучшие для себя условия, а для нанимателя – наиболее квалифицированных сотрудников.

Таким образом, объективно более приемлемым методом для Республики Беларусь, по нашему мнению, является правовое регулирование нетипичных трудовых отношений путем легализации каждой отдельной формы с учетом присущих ей особенностей.

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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Налоговый кодекс Республики Беларусь (Общая часть) [Электронный ресурс] : 19 дек. 2002 г., № 166-З : принят Палатой представителей 15 нояб. 2002 г. : одобр. Советом Респ. 2 дек. 2002 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. Конвенция Международной организации труда о частных агентствах занятости № 181 [Электронный ресурс]: [заключено в г. Женеве 19.06.1997] /// КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Рамочное соглашение Европейского союза о телеработе, принятое 16 июля 2002 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.uear.me/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf. – Дата доступа: 06.03.2016.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 5 мая 2014 г., № 116-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
7. Бахорина, С. Э. Правовое регулирование дистанционного труда: различие подходов / С. Э. Бахорина // Право и государство: история, современность, перспективы развития : материалы междунар. науч. конф. студентов, магистрантов и аспирантов (Минск, 24–25 окт. 2014 г.) / БГУ, юрид. фак. ; редкол.: Т. А. Червякова (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2015. – С. 172–174.
8. Варшавская, Е. Flexicurity / Е. Варшавская // Человек и труд. – 2007. – № 10. – С. 26–29.
9. Гладков, Н. Использование заемного труда: проблемы трудового регулирования / Н. Гладков // Вопросы трудового права. – 2008. – № 4. – С. 32–37.
10. Коваленко, В. Правовое регулирование дистанционного труда в законодательстве Бельгии [Электронный ресурс] / В. Коваленко // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – Режим доступа: http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016511/Belgium_5_2011_T1_V1.pdf. – Дата доступа: 06.03.2016.

11. Либлик, К. Правовое регулирование дистанционного труда в законодательстве США [Электронный ресурс] / К. Либлик // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016486/USA-5-2011-T1.pdf>. – Дата доступа: 06.03.2016.
12. Лиджиева, Г. Правовое регулирование дистанционного труда в Великобритании [Электронный ресурс] / Г. Лиджиева // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016483/Great%20Britain-5-2011-T1-B.pdf>. – Дата доступа: 06.03.2016.
13. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т.1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушников. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
14. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения / А. М. Лушников, М. В. Лушников, Н. Н. Тарусина. – Ярославль : ЯрГУ. – 2008. – 430 с.
15. Чесалина, О. В. Правовое регулирование заемного труда в Германии / О. В. Чесалина // Трудовое право России и Евросоюза: сб. ст. / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковской ; Рос. акад. наук ; Ин-т гос. и права. – М. : РИОР: ИНФА-М, 2012. – 330 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

А. Г. Карпович, студентка Белорусского государственного экономического университета

Традиционная модель трудовых отношений со стандартными и устойчивыми параметрами (работа по трудовому договору на неопределенный срок, с нормальной продолжительностью рабочего времени и по месту нахождения нанимателя) сформировалась на рубеже XIX–XX вв. и была связана с широкомасштабным распространением по всему миру индустриализации и развитием промышленного производства [1].

В настоящее время такая традиционная модель трудовых отношений дополняется целым рядом нестандартных форм организации труда (временная занятость, неполная занятость, дистанционный труд и т.д.), которые получают все большее распространение как за рубежом, так и в Республике Беларусь.

Так, в последние 10 лет на долю нестандартной занятости приходится 75–90 % роста всей занятости в странах Европы и 100 % – в США [2, с. 40]. Несмотря на то что нет обобщенных статистических данных о состоянии и динамике развитии нетипичных трудовых отношений в Республике Беларусь, различные опросы, проводимые на микроуровне, свидетельствуют об этом.

В 2012 г. более 340 субъектов хозяйствования приняли участие в двух опросах, анализ ответов участников опроса показал, что 82 % из них в 2011 г. использовали нетипичные формы занятости работников. Как правило, организации используют одновременно разные виды нетипичных форм занятости [3].

С чем же связан такой бурный рост нестандартных форм организации труда?

Прежде всего, с фактом становления и развития рыночной экономики. Это значит, что рынок труда (как один из ключевых элементов рыночной экономики) предполагает свободу и равенство участников в части выработки условий найма. Но свобода сторон в заключении нетипичных трудовых договоров является лишь необходимой предпосылкой; установление нестандартных форм организации труда в каждом конкретном случае осуществляется в результате действия факторов спроса и предложения на них.

Так, важнейшими факторами спроса со стороны нанимателя в настоящее время является потребность в большей гибкости (количественной и качественной) трудовых правоотношений, что позволяет быстро реагировать на изменение экономической ситуации, а также возможность снижения издержек, которые связываются с традиционной моделью занятости. В качестве примера можно привести надомный труд. Применяя данную форму занятости, наниматель имеет возможность нанимать работников на гораздо большей территории, что открывает доступ к более квалифицированной рабочей силе. При данной форме занятости происходит децентрализация трудового процесса и производства, что экономит производственные и административные площади, снижает размер коммунальных платежей, арендную плату и т.д.; расширяется производственная мощность без использования инвестиций (когда работник по договоренности между нанимателем использует собственные средства труда, оборудование, технические средства) [4, с. 16].

Что касается фактора предложения, то со стороны работников всегда был и есть «запрос» на нестандартные формы организации труда, а особенную заинтересованность получила занятость с условием применения особых режимов рабочего времени [5, с. 48].

Здесь необходимо отметить, что нестандартной форме занятости с социальной точки зрения присущи как положительные, так и отрицательные черты. Первые связаны с объективными причинами роста потребности отдельных категорий работников в трудоустройстве, для которых полная занятость по каким-либо причинам затруднительна или нежелательна (студенты, пожилые люди, инвалиды, родители, воспитывающие детей одни) [6, с. 25]. Также развитие нестандартной формы занятости связано объективной необходимостью мобильности рабочей силы, вызванной глобализацией, децентрализацией и специализацией производства, а также появлением новых технологий [7, с. 21].

Отрицательной чертой выступает отсутствие либо снижение социальной защиты, гарантий трудовых прав работников, отсутствие перспективы профессионального развития, так как работодатель не заинтересован вкладывать средства в повышение профессиональной квалификации работника. К минусам необходимо относить ограниченность в доступе к социальным выплатам (пенсии, оплата дней болезни). Например, в Германии, Ирландии, Японии и Швеции доступ к пенсиям и медицинскому здравоохранению имеют только те работники, у которых продолжительность рабочей недели составляет не менее 15–20 часов [5, с. 33].

Во многом развитие нестандартных форм занятости связано с развитием сектора услуг. Данный вывод подтверждает статистика, согласно которой страны с наиболее развитым сектором услуг имеют и больший «сектор» нестандартной занятости. Стандартная форма занятости наиболее развита в таких странах Западной Европы, как Греция, Португалия, что обусловлено преобладанием промышленного производства. Самыми гибкими странами считаются Великобритания, Дания, Нидерланды, т.е. страны – лидеры в экономике, у которых хорошо развита сфера услуг, составляющая более 50 % ВВП [5, с. 42].

Учитывая данную взаимосвязь, осмелимся предположить, что в Республике Беларусь также будет наблюдаться рост нестандартных форм занятости. Так, согласно последним офици-

альным данным в Республике Беларусь 13 % ВВП формируются в сельскохозяйственном секторе, 42 – в промышленном секторе и 45 % ВВП – в секторе услуг [8]. Однако в соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития в Республике Беларусь к 2030 г. прогнозируется провести трансформацию национальной экономики Республики Беларусь и увеличить сферу услуг до 55 % ВВП [9].

Важно также отметить, что в развитии нестандартных форм занятости заинтересовано государство, так как такие формы организации труда, с одной стороны, придают динамизм и гибкость найму, а, с другой – позволяют вовлечь в общественное производство наибольшее число трудоспособных граждан. В развитие данного «государственного интереса» была издана Директива Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» (далее – Директива № 4). В подпункте 7.3 Директивы № 4 прямо предписывается расширение применения гибких форм занятости населения в целях обеспечения дальнейшей либерализации белорусской экономики, повышение ее конкурентоспособности и создания благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития [10].

Тенденция развития нестандартной занятости, те функции, которые она выполняет, требуют совершенствования правового регулирования в данной сфере.

Однако совершенствование правового регулирования невозможно без надлежащей доктринальной проработки ряда теоретических положений по данной тематике.

1. Можно утверждать, что в науке (не только трудового права, но и экономической) нет единства относительно родовой принадлежности явления нестандартной занятости. В частности, Е.В. Чичина полагает, что «нестандартная занятость» – это *такие трудовые правоотношения (выделено мной – А.К.), у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт, характеризующих понятие «стандартной занятости»: работа у одного нанимателя;*

- работа в производственном помещении и с орудиями труда, принадлежащими нанимателю;
- стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года;

- бессрочный трудовой договор;
- нахождение в сфере действия трудового права (самостоятельная занятость) [2, с. 36].

К.Л. Томашевский определил (нестандартные, атипичные) формы занятости как такую **организацию правоотношений** (*выделено мной – А.К.*), при которой трудящиеся выполняют работу не по трудовому договору с неопределенным сроком, а с иной продолжительностью рабочего времени, и с особым режимом рабочего времени или на рабочем месте, удаленном от его места работы [11, с. 13].

По мнению А.М. Лушникова, «модель традиционной (типичной) занятости предполагает заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день на стационарном рабочем месте под контролем работодателя, с постоянным окладом». Используя прием от противного, к нетрадиционной (атипичной, гибкой) занятости следует относить такую **организацию трудовых отношений** (*выделено мной – А.К.*), при которой:

- трудовые договоры заключаются на определенный срок, срок выполнения определенной работы, с временными и сезонными работниками;
- работники принимаются с неполным или сокращенным рабочим временем либо установлен нестандартный режим рабочего времени;
- рабочее место удалено от нанимателя (труд работников надомников, дистанционных работников, заемных работников) [12, с. 170–171].

При этом в экономической науке и нормативных положениях Директивы № 4, а также принятых в ее развитие Рекомендациях Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июля 2011 г. в качестве «родовой привязки» используется термин «формы занятости».

Полагаем, что такая привязка не в полной мере соотносится с утвердившимся в трудовом праве подходом к определению форм занятости как установленные законом (или, во всяком случае, не противоречащие ему) сферы приложения труда, показывающие, где и как граждане реализуют право на труд [13, с. 15].

На основании изложенного считаем, что более точным будет определение нестандартной занятости как «организационно-правовой формы трудовых отношений».

2. Во многочисленных научных работах и публикациях по данной тематике отсутствует единообразие терминологии, используемой в отношении анализируемого явления. В качестве синонимов используются такие термины, как «гибкие формы занятости», «нестандартная занятость», [2, с. 3], «нестандартные формы занятости», «атипичные формы занятости» [12, с. 171], «нетипичная занятость» [12, с. 169] и др.

Полагаем, что термины «нестандартные формы занятости» и «гибкие формы занятости» неравнозначны. В частности, термин «нестандартные формы занятости» указывает на относительность этого понятия по отношению к понятию «стандартная занятость». А термин «гибкие формы занятости» указывает на ее главное, сущностное функциональное свойство. Поясним примером. Временную занятость – работу по срочным трудовым договорам традиционно относят к нестандартной (гибкой) форме занятости [12, с. 171–172]. В Республике Беларусь разновидностью срочного трудового договора является контракт. Однако сущность контракта заключается не только в его срочном характере, но и в особенностях, которые он содержит по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Данные особенности предусмотрены контрактным законодательством.

3. Наряду с отсутствием единства терминологии и разнообразием определений по поводу «нестандартной» занятости также отсутствует и единство мнения по поводу перечня форм занятости, наполняющих данное понятие.

В частности, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь в «Рекомендациях по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», утвержденных постановлением от 11 июля 2011 г. № 67, выделяет четыре формы «нестандартной» занятости, а именно: срочный трудовой договор, неполное рабочее время, нестандартный режим рабочего времени и надомный труд, иные имеющиеся «нестандартные» формы занятости даже не упоминаются [11, с. 13]. Е.В. Чичина к гибким формам занятости относит совместительство, надомный труд, работу на условиях неполного рабочего времени, самостоятельную занятость, работу по срочному трудовому договору [4, с. 18].

Как мы можем проследить, палитра мнений разнообразна настолько, что требует унификации.

По нашему мнению, не все из вышеперечисленных форм занятости необходимо относить к «нестандартным». Например, к «нестандартной» форме занятости относят выполнение работ с нестандартным режимом рабочего времени. Так как фактически с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок, работа выполняется по месту нахождения нанимателя, а отличие от принятой стандартной формы заключается лишь условием о времени работы, следовательно, мы можем говорить о том, что в рамках «стандартной» формы занятости закрепляется условие, которое придает ей специфику. Однако говорить о том, что трудовое правоотношение приобретает форму «нестандартного», сложно, так как его «нестандартная» черта может быть легко введена в рамки «стандартной» формы занятости и обратно, однако сущность правоотношения сохранится.

4. Белорусское законодательство использует термин «гибкие формы занятости» [14], но не определяет его. Кроме того, единственное легальное упоминание данного термина осуществляется в нормативном правовом акте комплексного характера.

Относительно направлений совершенствования правового регулирования в данной сфере мы сформировали мнение, согласно которому регулирование таких форм занятости отдельным специальным нормативным правовым актом в настоящее время нецелесообразно.

Считаем, что должно иметь место совершенствование правового регулирования не нестандартной занятости в целом, а отдельных ее видов.

Кроме того, положения стратегического характера могут найти свое отражение в Государственных программах содействия занятости, утверждаемых Правительством Республики Беларусь.

Значительную роль в развитии нестандартных форм трудовых отношений могло бы сыграть включение положения рекомендательного характера в Генеральное соглашение между Правительством Республики и объединениями нанимателей и профсоюзами, тарифные и местные соглашения.

Список использованных источников

1. Масловская, В. В. Совершенствование законодательства о применении гибких форм занятости / В. В. Масловская // Охрана труда и социальная защита. – 2014. – № 1. – С. 84–89.
2. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект / Е. В. Чичина. – Минск : Право и экономика, 2004. – 142 с.

3. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Минск, 2012. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/news_ru/view/primenenie-netipichnykh-form-zanjatosti-v-sojuznom-gosudarstve-obsuzhdalos-segodnja-27-sentjabrja-2012-g-na-ekspertno-medijnom-seminare-netipichnye-formy-zanjatosti-primenjaemye-na-obschem-rynke-truda-sojuznogo-gosudarstva_2010. – Дата доступа: 29.02.2016.
4. Чичина, Е. В. Гибкие формы занятости: сферы интересов нанимателя и работника / Е. В. Чичина // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 15–18.
5. Лушников, А. М. Трудовое право в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : моногр. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
6. Тарасюк, Н. В. Преимущества использования в Республике Беларусь нетипичных форм занятости / Н. В. Тарасюк // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 24–25.
7. Кривой, Я. В. Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости / Я. В. Кривой // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 19–22.
8. Антонович, А. С. Завтра сессия [Электронный ресурс] / А. С. Антонович. – 2006–2016. – Режим доступа: <http://www.zavtrasessiya.com/index.pl?act=PRODUCT&id=180>. – Дата доступа: 18.02.2016.
9. Ярошевич, А. Какой будет Республика Беларусь через 15 лет [Электронный ресурс] / А. Ярошевич // NAVINY.BY . – 2014. – Режим доступа: http://naviny.by/rubrics/economic/2014/10/25/ic_articles_113_187388/. – Дата доступа: 04.03.2016.
10. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании 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, 2016.
11. Томашевский, К. Л. Гибкие формы занятости: понятие, формы и анализ Рекомендаций / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 12–15.
12. Томашевский, К. Л. Актуальные проблемы трудового права : учеб.-метод. комплекс / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 232 с.
13. Медведев, О. М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Медведев. – М., 1994. – 15 с.
14. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

Д. С. Толкачева, студентка Гродненского государственного университета имени Я. Купалы

Развитие экономики любого государства всегда характеризовалось рациональным использованием трудовых ресурсов. При этом государству необходимо обеспечить соответствующий уровень защиты работников, а также поддерживать развитие предпринимательской инициативы и экономики в целом. Во многих странах наряду с нормальными трудовыми отношениями существуют также нетипичные или, как их еще называют, «гибкие» трудовые отношения, которые освобождают работника от чрезмерной регламентации процесса труда, насаждения правил, обязанностей, содействуют полной самореализации личности, позволяют ограничивать масштабное высвобождение занятых и предупреждать всплеск безработицы, повышают работоспособность сотрудников, а также сокращают издержки производства.

Важно отметить, что данный вопрос является новым, актуальным и до конца не изученным, прежде всего на законодательном уровне. Многие авторы излагали свое мнение по поводу данного вопроса. Известный специалист в области зарубежного трудового законодательства И. Я. Киселев [1, с. 67] сформулировал основные направления реализации принципа гибкости в трудовых отношениях, к которым относятся:

- 1) отказ от детальной и ограничительной регламентации содержания трудовых функций и трудовых обязанностей, которые бы стимулировали рост производительности труда и качества продукции;
- 2) совершенствование режимов рабочего времени и отдыха;
- 3) использование атипичных разновидностей трудового договора.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают о необходимости «гибких» наемных работников, т.е. готовых к смене профессии, к активной трудовой деятельности, гибкости в оплате труда, готовности менять место работы, в том числе готовности к переезду для работы в другой местности и т.д. [2, с. 371].

Нестандартные формы трудовых отношений уже применяются в Российской Федерации, Республике Беларусь, Украине и во многих других странах. Как отмечает Т.А. Постовалова [3, с. 103], уже возникают спорные ситуации, которые доходят до Европейского Суда по правам человека.

О. Моцная, анализируя научные теории и современное российское законодательство о труде и занятости, трактует нетипичную трудовую занятость как «деятельность граждан, основанную на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный» [4, с. 23].

В Федеративной Республике Германии (далее – ФРГ), в соответствии с классификацией Федерального статистического ведомства, нетипичная занятость, отличная от нормальных трудовых отношений, включает несколько видов:

- 1) частичная занятость (Teilzeitbeschäftigung), 20 и менее часов в неделю;
- 2) незначительная занятость (geringfügige Beschäftigung), в частности так называемую мини- и миди-работу (Mini – und Midijobs); что касается мини- и миди-работы, то, Закон «Харц – II» повысил верхнюю границу месячного заработка занятых на мини-работе до 400 евро, а месячное вознаграждение работника при миди-работе при этом колеблется от 451 до 800 евро;
- 3) срочная занятость (befristete Beschäftigung);
- 4) временная работа (Zeitarbeit) и синонимичные формы – заемный труд (Leiharbeit) и лизинг персонала (Arbeitnehmerüberlassung) [5, с. 58].

Чаще в сферу нетипичной занятости устремляются работники с относительно низкой профессиональной квалификацией, как это видно по статистическим данным ФРГ. В 2012 г. 37 % занятых без профессионального образования работали именно в сфере нетипичной занятости, тогда как аналогичный показатель среди работников, окончивших высшее учебное заведение, составил лишь 14 % [5, с. 58].

И.Е. Григорьев [6] больше внимания уделяет разновидностям нетипичной занятости за рубежом. Под данным видом занятости он понимает «ряд более или менее новых типов рабочих мест. К нетипичной занятости обычно относят такую орга-

низацию труда, которая не обеспечивает полной занятости». Автор выделяет следующие формы нетипичной занятости:

- 1) работа на условиях неполной занятости (*part-timework*);
- 2) срочная (*fixed-term*) или краткосрочная (*short-time*);
- 3) работа на дому (*workathome*);
- 4) удаленная работа (*telework, e-work*);
- 5) самозанятость (*self-employment*);
- 6) псевдо-самозанятость (*pseudo-self-employment*);
- 7) временная агентская (*temporary-agency*) [6].

Что касается Республики Беларусь, то важность данного вопроса отмечена в Директиве Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь», определяющей расширение применения гибких форм занятости населения одним из направлений создания благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития экономики. Нанимателем гибкие формы занятости позволяют эффективно использовать труд персонала, оптимизировать численность и состав работников, что способствует снижению затрат на производство, повышению их материального благосостояния [7].

Известно отрицательное мнение американского экономиста, лауреата Нобелевской премии Д. Стиглица [8, с. 15], который писал: «Заклинания об усилении гибкости труда – это лишь плохо скрываема попытка лишить трудящихся (под прикрытием «экономической эффективности») завоеваний, добытых ими в ходе многолетнего труда и политической активности».

В.В. Масловская [9, с. 84] отмечает, что под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу и условия нормальной продолжительности рабочего времени. Автор выделяет следующие три вида нетипичных трудовых отношений.

Первый вид – по режиму рабочего времени – это занятость в условиях нестандартного режима рабочего времени.

- 1) установление неполного рабочего времени (ст. 118 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее – ТК);
- 2) режим гибкого рабочего времени (ст. 128 ТК);

- 3) суммированный учет рабочего времени (ст. 126 ТК);
- 4) работа по совместительству (ст. 343 ТК) [10].

Второй вид – по времени нестандартной продолжительности трудовых отношений – так называется временная занятость, основанная на срочных трудовых договорах (ст.17 ТК) [10].

И наконец, третий вид – надомный труд (гл. 25 ТК), при котором допускается большая степень свободы действий, чем работа в помещении нанимателя, где работник может чувствовать скованность и не до конца использовать свой потенциал.

Как отмечает К.Л. Томашевский, «правовое регулирование труда этой специфической категории работников – надомников несколько запаздывает за развитием телекоммуникационных и компьютерных технологий и общественными отношениями, складывающимися в этой области» [11, с. 32].

В настоящее время меняется характер надомного труда, где преобладает интеллектуальный труд. Развитие компьютерных технологий позволяет осуществлять работу на дому журналистам, фотографам, дизайнерам и т.д. В связи с этим возникает такое понятие, как «дистанционная занятость», т.е. работа на «дистанции». Следует отметить, что это понятие достаточно новое и до конца не изученное, следовательно, и не закрепленное на законодательном уровне многих стран, в том числе и Республики Беларусь. Однако «дистанционно» занятые работники не имеют достаточных социальных гарантий ни со стороны государства, ни со стороны работодателя, а их трудовая деятельность содержит черты неустойчивости, неопределенности и неуверенности, а потому она часто оказывается неформальной [12, с. 74].

В последнее время широко применяется «дистанционная занятость». Следует отметить, что термины «телекомьютинг» (*telecommuting*) и «телеработа» (*telework*) были введены в научный оборот еще в 1973 г. Джеком Ниллесом. Этот ученый начал свою деятельность в 70–е гг. прошлого века с проведения экспериментов, доказывающих преимущества работы вне офиса, как правило, дома [13, с. 49].

При этом многие преподаватели в вузах, использующих дистанционную форму обучения, также частично работают как «телеработники». Как отмечает Н.Л. Лютов, под телеработой принято понимать работу, осуществляемую на дому с использо-

ванием компьютерных технологий. В рамках СНГ и ЕврАзЭС специальных соглашений о «телеработе» не заключалось. Такого рода «мягкое» право будет способствовать расширению данной гибкой формы занятости [14, с. 24].

Следующим видом нетипичных трудовых отношений рассмотрим заемный труд. В последнее время он является весьма обсуждаемой проблемой, особенно ввиду невозможности четкой нормативной правовой регламентации, а также достаточно быстрым распространением многообразных форм его проявления (аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг рабочей силы, использование гибкого (временного) персонала) [5, с. 59].

Как показывает практика, заемный работник обладает определенными характеристиками: во-первых, он относительно молод. В Западной Европе средний возраст составляет 41,4 года, в Германии – 37,5 лет, в Испании около 84 % таких работников моложе 34 лет, подобная ситуация характерна для Франции, Швеции, Дании. Во-вторых, уровень образования заемных работников ниже, чем в среднем по стране. В Германии 13,2 % заемных работников имеют высшее образование, тогда как в экономике в целом – 20,8 %. В-третьих, прослеживается тенденция, что большие фирмы используют заемный труд чаще, чем мелкие [13, с. 50].

Сегодня же большинство заемных работников – это секретари, водители, горничные, IT-специалисты, бухгалтеры, маркетологи. Так, данная форма уже укоренилась в некоторых зарубежных странах на рынке труда, следовательно, закреплена и правовая база заемного труда [9, с. 85].

Данная форма занятости появилась в Беларуси около пятнадцати лет назад, однако само понятие заемного труда в трудовом законодательстве не определено. В связи с этим в последнее время ученые-правоведы, в том числе и белорусские, стали уделять значительное внимание проблемам заемного труда. Одни авторы считают, что эта схема найма работников крайне выгодна капиталу. Она позволяет ему существенно экономить расходы на оплату труда своих сотрудников, нет необходимости самостоятельно подбирать персонал, заботиться об условиях их труда, кроме того, появляются новые рабочие места [15, с. 63]. Другие авторы определяют заемный труд как «неустойчивую форму» и определяют такую занятость как «рабство XXI века», считая, что она ущемляет права работников, так как они имеют меньше социальных гарантий [16, с. 91].

К сожалению, регламент настоящей работы не позволяет нам осуществить детальный анализ нетипичных форм занятости на предмет выработки путей совершенствования нормативного регулирования каждой или большинства из них. Вместе с тем проведенное нами исследование позволяет сделать следующие выводы и внести следующие предложения, направленные на общее развитие нормативного регулирования нетипичных форм занятости и их популяризацию среди работников и нанимателей.

1. Нетипичные формы занятости – это будущее и, отчасти, актуальное настоящее, в связи с чем не вызывает сомнений необходимость их правового закрепления и развития. Изучение нетипичных форм занятости, их правовая регламентация и правоприменение становятся все более распространенным явлением в сфере трудового права. Сегодня существует большое количество авторских мнений на рассматриваемую проблему, однако во многих вопросах так и не был достигнут консенсус, что свидетельствует о необходимости дальнейшего доктринального исследования проблемы.

2. В Республике Беларусь отсутствует юридическое понятие и обоснование «гибких» форм занятости, а некоторые из них, например надомный труд, урегулированы недостаточно и не систематизированно. Исходя из сложившихся экономических реалий общества, возникла необходимость в законодательном закреплении положений четких разграничений всех видов нетипичной занятости, которые используются на практике, более того, в помещении их в особый раздел Трудового кодекса, который бы регулировал данные «гибкие» формы.

3. Считаю рациональным сохранение всех тех механизмов, которые (исходя из опыта правового регулирования нетипичной занятости в зарубежных странах) доказали свою эффективность, и направление максимальных усилий на их дальнейшее совершенствование: нормативное обеспечение соответствующих социальных гарантий работников; общее повышение гибкости рынка труда, уровня занятости; улучшение системы стимулов для безработных; развитие системы повышения квалификации; определение на законодательном уровне всех существующих форм нетипичных трудовых отношений, используемых на практике; выработка правовых механизмов, упорядочивающих взаимоотношения сторон, защиту их прав и законных интересов и пред-

упреждение тем самым практики незаконного использования данного вида труда; поощрение нанимателей, использующих нетипичные формы занятости и содействующих развитию их новых прогрессивных форм.

Список использованных источников

1. 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. – С. 67–69.
2. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – С. 371–394.
3. Постовалова, Т. А. Трудовое и социальное право Европейского Союза : учеб. пособие для студентов учреждений, обеспечивающих получение высш. образования / Т. А. Постовалова ; под ред. Х. Херрманна, С. А. Балашенко, Т. Борича. – Минск : ЗорныВерасок, 2010. – С. 103–105.
4. Мощная, О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости / О. Мощная // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 6. – С. 23–26.
5. Супян, Н.В. Нетипичная занятость в ФРГ / Н.В Супян // Современная Европа. – 2015. – № 3. – С. 58–70.
6. Григорьев, И. Е. Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики [Электронный ресурс] : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / И. Е. Григорьев. – СПб. : РГБ, 2007. – 171 с.
7. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании 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, 2016.
8. Стиглиц, А. Е. Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние / А. Е. Стиглиц ; под ред. З. С. Богатыренко. – М. : Международный обзор труда, 2003. – Т. 141. – № 1–2. – С. 15–22.
9. Масловская, В. В. Совершенствование законодательства о применении гибких форм занятости / В. В Масловская // Охрана труда и социальная защита. – 2014. – № 1. – С. 84–89.
10. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

11. Томашевский, К. Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 32–35.
12. Радіонова, О. М. Прояви інституційних аномалій у сфері зайнятості великих міст України / О. М. Радіонова // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право / редкол. : А. П. Гетьман [та ін.]. – Х. : Право, 2013. – С. 74–75.
13. Кривой, Я. В. Правовое регулирование заемного труда / Я. В. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2012. – 160 с.
14. Лютов, Н. Л. Международное трудовое право : учеб. пособие / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов ; под общ. ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – С. 24–28.
15. Турлюк, Т. Некоторые аспекты правовой охраны отношений заемного труда в Республике Беларусь / Т. Турлюк // Кадровик. Управление персоналом. – 2013. – № 21. – С. 62–64.
16. Кривой, Я. В. Заемный труд: между трудовым и гражданским правом / Я. В. Кривой // Юрист. – 2005. – № 5. – С. 91–92.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

***Е. В. Максимик**, курсант Могилевского института
Министерства внутренних дел Республики
Беларусь*

В связи с высокими темпами развития экономики на современном этапе возникает необходимость в незамедлительном реагировании государства на все преобразования в социально-экономической сфере путем изменения и дополнения существующих нормативных правовых актов, а также в совершенствовании механизма правовой регламентации соответствующих общественных отношений. На современном этапе экономического развития страны приобретает особое значение ряд проблемных вопросов, требующих разрешения, в частности, это вопросы адекватного правового регулирования рынка труда, а также снижения его излишней регламентации со стороны государства. В Директиве Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» отмечается, что одним из основных способов достижения данной цели явля-

ется расширение применения гибких форм занятости населения [1]. В развитие положений Директивы в Государственной программе о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 января 2016 г. № 73, для оказания поддержки лицам, которые по тем или иным причинам не способны наравне с другими гражданами конкурировать на рынке труда, а также включения в общественный сектор экономики незанятых трудоспособных граждан, предусматривается внедрение нетипичных форм трудовых отношений.

Интерес к нестандартным формам занятости обуславливается также оптимизацией структуры государственных органов и изменениями порядка осуществления предпринимательской деятельности. В связи с этим в Республике Беларусь наметилась тенденция увеличения численности незанятого трудоспособного населения, а также лиц, которые являются ограниченно трудоспособными либо по семейным и иным причинам не могут выполнять трудовую функцию в течение полного рабочего времени или на рабочих местах в помещении нанимателя.

В юридической литературе в последние годы популярным лозунгом стала гибкость трудовых отношений. Некоторые видят в ней возможность для большей свободы участников трудовых отношений и самореализации работников. Статьей 41 Конституции Республики Беларусь всем гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека. Право на труд включает в себя право: на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Создание условий для полной занятости населения является приоритетной задачей белорусского государства. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом [2, ст. 41].

Право на труд реализуется гражданами Республики Беларусь путем заключения трудового договора, на основе которого возникают правовые отношения, регулируемые Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими нормативными право-

выми актами. Содержание данных отношений – права и обязанности сторон, рабочее время и время отдыха работников и иные вопросы трудовых отношений, как правило, носят унифицированный характер для всех отраслей экономики, в которых они возникают. В то же время Трудовой кодекс содержит раздел III, предусматривающий особенности труда отдельных категорий работников. Здесь идет речь о таких категориях, как руководитель организации, члены коллегиального исполнительного органа организации, женщины, работники, имеющие семейные обязанности, молодежь, инвалиды, работники-надомники и домашние работники, работники отдельных отраслей и отдельных профессий и др. [3].

Наряду с этим существуют и другие категории лиц, правовая природа трудовых правоотношений которых имеет особенности и не находит отражение в отдельных положениях Трудового кодекса. Необходимо подчеркнуть, что до настоящего времени не определено, что следует относить к категории «гибкие формы занятости». В качестве синонимов указанной категории в теории трудового права используются такие термины, как «нестандартные формы занятости», «альтернативные формы занятости», «нетипичные формы занятости», «нетипичные трудовые отношения».

Впервые в законодательстве Республики Беларусь понятие «альтернативная форма занятости» было закреплено в утратившем силу постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 06.10.1993 № 673 «О мерах по реализации Государственной программы по социальной защите граждан Республики Беларусь, проходивших военную службу или работавших в составе советских войск на территории государств, в которых велись боевые действия, и членов их семей, а также членов семей военнослужащих, погибших (умерших) в мирное время при прохождении военной службы», в соответствии с которым в качестве альтернативных рассматривались такие формы трудовой деятельности, как кооперативная, индивидуальная, предпринимательская (включая домашнюю, личное вспомогательное хозяйство и т.д.), а также работа на условиях гибкого рабочего времени в пределах трудового дня, недели, частичной занятости или отработки неполного трудового времени, сжатой недели, совместительства, временной или эпизодической занятости [4].

В теории трудового права наиболее распространенным подходом к определению гибких форм занятости является понимание, что это формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников, позволяющие предоставлять более свободный выбор порядка осуществления трудовой деятельности, относительную самостоятельность регулирования организации труда и производства. Если говорить обобщенно, нестандартная занятость представляет собой такие трудовые отношения, у которых отсутствует одна из обязательных черт стандартной занятости. Так, Н.Э. Гуничева в качестве обязательных признаков стандартной занятости называет следующие:

- 1) работа у одного нанимателя;
- 2) работа в помещении и с орудиями труда, принадлежащими нанимателю;
- 3) стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года;
- 4) трудовой договор на неопределенный срок;
- 5) нахождение в сфере действия трудового права [5, с. 105].

Н.В. Тарасюк приводит следующую классификацию нетипичных форм занятости:

- занятость, связанную с гибкими режимами рабочего времени (гибкий график работы, режим неполного рабочего времени);
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда (надомный, дистанционный труд; работа по вызовам; вахтово-экспедиционная работа);
- занятость по нестандартным организационным формам (совместительство; временная, сезонная работа; занятость в трудовых семестрах учащихся дневной формы обучения; общественные работы) [6].

Также в научных работах по данной тематике преимущественно экономического характера в качестве нетипичных трудовых отношений упоминают: совместительство, надомный труд, работу на условиях неполного рабочего времени, работу по срочному трудовому договору, самостоятельную занятость, заемный труд, аутсорсинг, телеработу, дистанционный труд, совмещение, сверхурочную работу, перевод в связи с производственной необходимостью, неоформленную занятость и др.

Применение гибких форм занятости позволит нанимателю повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции, в том числе за счет: снижения трудовых издержек, ассоциируемых со стандартными формами занятости; большей мобильности работников; оперативного реагирования на изменение рыночной конъюнктуры и т.д.

Кроме того, для работников применение гибких форм занятости позволит учитывать такие факторы, как достаточно высокий уровень благосостояния населения и повышение ценности свободного времени. Работник может посвятить больше времени семье, воспитанию и обучению детей, повысить уровень общего образования, получить новую профессию, специальность, выучить иностранный язык, т.е. улучшить, повысить свой человеческий капитал.

Данное положение, к примеру, отмечается Е.Я. Варшавской, которая считает, что процесс становления постиндустриального общества «сопровождается изменением содержания труда в сторону усиления его интеллектуальной и творческой составляющей, ростом зависимости результатов деятельности предприятия от профессиональных и личных качеств работника. В новых условиях изменяется и положение наемного работника, который, несмотря на сохранение этого статуса, становится активным субъектом регулирования производственного процесса, создателем, организатором, новатором» [7].

Гибкость трудовых отношений позволяет удовлетворять специфические потребности и пожелания сторон, направленные на децентрализацию трудового регулирования, а также создавать возможности для учета в конкретной ситуации интересов участников трудовых отношений. Также обязательными являются недопущение дискриминации, юридическая защита работников, в том числе в сфере социального обеспечения.

С точки зрения терминологии работников можно разделить на две категории: типичных и нетипичных. Типичные работники составляют основу рынка труда и, как правило, заняты полный рабочий день. С ними наниматели заключают трудовые договоры (контракты).

Нетипичные работники – это все остальные работники вне зависимости от наличия трудового договора. Во многих странах такие работники составляют значительную часть рынка труда. В Беларуси подавляющее большинство работников заняты на

условиях срочных трудовых договоров и являются нетипичными с точки зрения традиционного трудового права.

Несмотря на общепринятое в Западной Европе мнение, что гибкие формы выполняют важную социально-экономическую роль, высказываются обоснованные опасения тех, кто выступает за больший уровень социальной защиты работников. Многие противники гибких форм труда (в основном профсоюзы) утверждают, что их преимущества абстрактны – работники не имеют как достаточных прав в сфере охраны труда, так и прав на отдельные выплаты, получаемые коллегами, работающими на постоянной основе. Нередко возникает ситуация, когда работники получают лишь краткосрочные задания, сочетающиеся с периодами длительной безработицы. Этим работникам сложно интегрироваться в трудовой коллектив.

В зарубежной научной литературе были детально исследованы негативные аспекты заемного труда – одной из новых форм гибкой занятости.

Как правило, заемные работники получают меньшее вознаграждение за труд, чем штатные работники организации. Заемные работники имеют право лишь на часть льгот и привилегий, которыми пользуются постоянные работники. Эта разница во многом объясняется сравнительно молодым возрастом заемных работников и их концентрацией в традиционно низкооплачиваемых секторах экономики.

Подробный анализ негативных сторон заемного труда проведен Р.В. Крапивиным, который отмечает, что, во-первых, предприятия – пользователи рабочей силы избегают предписанных трудовым законодательством обязанностей, выводят работников из сферы действия отраслевых, местных соглашений и коллективных договоров. Во-вторых, нередко превышает нормальная продолжительность рабочего времени. В-третьих, у заемных работников получаемая заработная плата ниже, чем у постоянных, им не предоставляются отпуска. В-четвертых, труд заемных работников характеризуется высокой интенсивностью, неопределенностью сферы ответственности нанимателей в отношении соблюдения условий труда, а также отсутствием в ряде случаев необходимой профессиональной подготовки работников. В-пятых, велика вероятность увольнения постоянных работников с видов работ, на которых выгоднее применить заемный труд [8].

Однако заемный труд имеет и важные позитивные моменты. Часто это единственная альтернатива безработице или возможность приобрести первоначальный опыт. Кроме того, работники могут быть заинтересованы в неполной занятости по иным причинам (семья, учеба и т.п.). Часто заемный труд и иные гибкие формы занятости – это ступенька к трудоустройству на основе стандартного трудового договора.

В связи с этим в будущем применение нетипичных форм трудовых отношений будет расширяться. А потому вызывает сомнения позиция Федерации профсоюзов Беларуси, которая считает необходимым ограничение заемного труда и нецелесообразным инициирование его законодательного регулирования на данном этапе, поскольку его применение ведет к ухудшению условий труда, снижению социальной защищенности работников.

Между тем мировой опыт свидетельствует об активном участии профсоюзов в регулировании условий непостоянной (атипичной) занятости, в том числе посредством выработки предложений по их законодательному регулированию. В условиях белорусской действительности отсутствие необходимой гибкости трудовых отношений приводит к уходу их из правового поля в тень, что не отвечает ни интересам работников, ни интересам государства [9].

Таким образом, основные функции трудового права – регулирование трудовых отношений, защита прав работников, стимулирование к повышению производительности труда. Совершенствование трудовых отношений, кроме того, способствует динамичному развитию экономики государства.

В данном случае очень важно найти баланс между гибкостью и защищенностью. С одной стороны, чрезмерная защищенность и подавление инициативы приводят к экономическому застою и кризису. С другой – произвол в отношении трудящихся, эксплуатация, повсеместное попрание трудовых прав, как показывает история, могут привести к социальному недовольству.

Стандартная занятость на основе бессрочного трудового договора наиболее предпочтительна для работников, поскольку обеспечивает стабильность трудовых отношений. Применение нетипичных трудовых отношений, к сожалению, на данном этапе экономического развития общества не позволяет достигнуть такого уровня стабильности. Однако следует признать, что гиб-

кая занятость является единственным способом обеспечения незанятого трудоспособного населения работой.

Для минимизации негативных аспектов применения нетипичных трудовых отношений, а также оптимизации их позитивных сторон необходимо совершенствовать их правовое регулирование:

- 1) определить объем социальной защищенности лиц, работающих в условиях гибкой занятости;
- 2) расширить информационную доступность о нанимателях, применяющих нетипичные формы трудовых отношений;
- 3) более четко регламентировать порядок применения мер материального стимулирования работников нанимателями, применяющими нетипичные формы трудовых отношений;
- 4) предусматривать особенности труда работников, работающих в условиях гибкой занятости, на локальном уровне, регулирующем трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками.

Список использованных источников:

1. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании 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, 2016.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – 10-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 62 с.
3. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. О мерах по реализации Государственной программы по социальной защите граждан Республики Беларусь, проходивших военную службу или работавших в составе советских войск на территории государств, в которых велись боевые действия, и членов их семей, а также членов семей военнослужащих, погибших (умерших) в мирное время при прохождении военной службы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 6 окт. 1993 г., № 673 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

5. Гуничева, Н. Э. Устойчивая тенденция увеличения масштабов нестандартных форм занятости / Н. Э. Гуничева // Актуальные проблемы Европы. – 1999. – № 4. – С. 101–108.
6. Тарасюк, Н. В. Преимущества использования в Республике Беларусь нетипичных форм занятости [Электронный ресурс] / Н. В. Тарасюк // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
7. Варшавская, Е. Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Е. Я. Варшавская ; Кемеровский гос. ун-т. – Режим доступа: <http://oldvak.ed.gov.ru/>. – Дата доступа: 01.03.2016
8. Крапивин, Р. В. Федерация профсоюзов Беларуси против использования заемного труда в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Р. В. Крапивин // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
9. Подгруша, В. В. Быть или не быть в нашей республике заемному труду и другим нетипичным формам трудовых отношений? [Электронный ресурс] / В. В. Подгруша // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

А. С. Левченко, студент УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Чтобы говорить о проблемах информации в трудовых отношениях, для начала нужно разобраться, что такое информация, какая имеет отношение к сфере труда и какая подлежит защите.

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 10.11.2008 № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации» информация – сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления [5].

Каждый субъект права несет о себе информацию, которой он может распоряжаться по своему усмотрению, безусловно, каждый стремится защитить ту информацию, которую не хочет разглашать.

Следовательно информацию можно разделить на:

- 1) общедоступную;
- 2) с ограниченным доступом.

При заключении трудового договора происходит обмен информацией, между работником и нанимателем. Работник предоставляет информацию о себе нанимателю, а последний предоставляет информацию об организации, о рабочем месте и т.п. Исходя из изложенного, полагаем, можно выделить следующие виды информации:

- 1) информация нанимателя (в том числе информация о нанимателе);
- 2) информация работника (в том числе информация о работнике).

Оба указанных вида информации могут быть общедоступными и с ограниченным доступом.

Полагаем, следует различать информацию о работнике и информацию работника. Информация о работнике – это те данные, которые характеризуют этого работника (личная жизнь, хобби, место жительства). Информация работника – это непосредственные знания, которыми обладает работник.

Первой стадией при устройстве на работу является собеседование, данная стадия не урегулирована на законодательном уровне, поэтому наниматель и работник сами определяют пределы информации, которую нужно получить и какая подлежит огласке. На этой стадии у нанимателя появляется возможность узнать потенциального работника путем заполнения анкет, опроса, и т.п. Также и работник может узнать о своем будущем нанимателе.

Наниматель, находясь в более выгодном положении по сравнению с гражданином, устраивающимся на работу, может узнать о нем достаточно много информации. Причем данная информация не всегда в полной мере имеет отношение к будущей работе. Соответственно, возникает вопрос, что с этой информацией будет делать наниматель? Возможно наниматель проверяет своего потенциального работника на наличие «черных пятен» в его биографии и анализирует не только профессиональные качества, но и личность работника в целом. Если работник предоставил всю информацию, потребованную нанимателем, то

возникает следующий вопрос, есть ли гарантии неразглашения данной информации и как наниматель вправе пользоваться полученными данными.

Следующим этапом приема на работу является предоставление необходимых документов (информации).

Согласно ст. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) при трудоустройстве работник обязан предоставить, а наниматель потребовать следующие документы [6]:

- 1) документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- 2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;
- 3) документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- 4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
- 5) индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);
- 6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Согласно п. 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) наниматели вправе при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса. При этом речь идет о любом работнике независимо от должности (профессии), на которую он принимается. Выдача кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик влечет привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение трудовых обязанностей в соответствии с п. 12 Декрета № 5. Однако в законодательстве Республики Беларусь не предусмотрена ответ-

ственность предыдущего нанимателя перед бывшим работником за предоставление ложной характеристики.

Данная норма может усложнить трудоустройство работника, например, если работник на предыдущей работе не ладил с начальством и (или) коллективом, то ему могут выдать характеристику, которая будет характеризовать работника с отрицательной стороны, из-за чего его могут не взять на новую работу. Работник, конечно, может обжаловать сведения, содержащиеся в характеристике, но процесс этот длительный, и за это время на новую работу могут взять уже другого работника.

В соответствии с частью 3 ст. 26 ТК Беларуси запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством Республики Беларусь. Поэтому в некоторой степени определен объем информации, которую может получить наниматель при заключении договора. Поскольку наниматель не имеет права требовать предоставления документов, не указанных в законодательстве, соответственно, он не вправе требовать и предоставления иной информации.

Таким образом, законодательство Республики Беларусь защищает работников от вторжения в личную жизнь и необоснованного отказа принять работника на работу из-за отказа предоставить какой-либо документ, не предусмотренный ст. 26 ТК Беларуси и иными законодательными актами.

Как известно, после трудоустройства оформляется личное дело работника, куда включается вся информация о данном работнике в соответствии с постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26.03.2004 № 2 «Об утверждении Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников» [11]. Личное дело о работнике можно отнести к информации с ограниченным доступом, в связи с этим его следует хранить в надежном месте или у доверенного лица, с которым заключен договор о неразглашении данной информации. Таким образом можно защитить персональную информацию о работнике. Можно отметить что информация о работнике со временем может измениться, поэтому возникает вопрос, подлежит ли такая информация замене в личном деле работника. На наш взгляд, работник обязан информировать нанимателя об изменении личных данных, если они затрагивают существенные условия труда, влекут возникновение права на дополнительные гарантии и т.д.

Приведем пример. В организации расчетные листки выдавал работник, который не заключил с нанимателем дополнительное соглашение к трудовому договору о неразглашении персональных данных работников, на законодательном уровне тоже нет ответственности за разглашение такой информации, следовательно, велик шанс того, что данный работник может рассказать, у кого какая заработная плата. Это означает, что работник, который хочет сохранить в тайне свою заработную плату, не сможет этого сделать, так как лицо, осуществляющее выдачу расчетных листков, не несет никакой ответственности и обязанностей, а значит, сохранить в тайне заработную плату не получится.

В Российской Федерации на законодательном уровне урегулированы обработка персональных данных работника и гарантии их защиты. Данные отношения регулируются следующими нормативными правовыми актами:

- 1) главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- 2) Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

В Республике Беларусь нормативных правовых актов, которые регулировали бы обмен информацией в трудовых отношениях, нет. Закон Республики Беларусь от 10.11.2008 № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации» определяет общие положения обработки информации [5].

Стоит разграничить информацию о нанимателе и информацию нанимателя. Информация о нанимателе представляет собой общедоступную информацию (чем занимается данная организация). Информация нанимателя – это информация, которой владеет наниматель (коммерческая тайна, служебная тайна).

Как правило, при собеседовании наниматель рассказывает общедоступную информацию (информацию о нанимателе). Информация нанимателя будет предоставлена, если работник будет работать с этой информацией, только после заключения трудового договора.

В трудовых договорах встречается следующая обязанность работников «не разглашать без соответствующего разрешения сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, согласно действующему у нанимателя Положению о коммерче-

ской тайне, конфиденциальную информацию нанимателя и третьих лиц». В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 05.01.2013 № 16-З «О коммерческой тайне», коммерческая тайна – сведения любого характера (технического, производственного, организационного, коммерческого, финансового и иного), в том числе секреты производства (ноу-хау), соответствующие требованиям законодательства, в отношении которых установлен режим коммерческой тайны [7].

В соответствии со ст. 16 Закона Республики Беларусь от 19.07.2010 № 170-З «О государственных секретах» служебная тайна – сведения, в результате разглашения или утраты которых может быть причинен существенный вред национальной безопасности Республики Беларусь [12].

Как видим, служебная тайна может быть установлена только в государственных организациях.

Понятие конфиденциальной информации в законодательстве Республики Беларусь не раскрывается. На наш взгляд, конфиденциальная – это та информация, которая ограничена в доступе и имеет ценность. Данное понятие очень обширное и в него входит такая информация, как коммерческая или служебная тайна, а также иная информация, которая не подлежит оглашению.

Конфиденциальную информацию определяет наниматель с помощью локальных нормативных правовых актов. Коммерческая и служебная тайна также конкретизируются нанимателем самостоятельно применительно к конкретной организации на основании легально закрепленных определений указанных понятий.

Полагаем, что коммерческая тайна и служебная тайна входят в конфиденциальную информацию нанимателя. Но так как конфиденциальная информация не ограничивается коммерческой и служебной тайной, то следует понимать, что у нанимателя имеется другая конфиденциальная информация, которая не попадает под коммерческую и служебную тайну, такая информация может быть установлена локальными нормативными актами.

Полагаем, что к конфиденциальной информации нанимателя можно отнести информацию о работниках в данной организации, поскольку наниматель не вправе разглашать сведения о работнике, полученные при приеме его на работу или в процессе трудовой деятельности.

В пункте 6 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено дополнительное основание прекращения трудового договора за разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ. Но в Трудовом кодексе Республики Беларусь не предусмотрено основание прекращения трудового договора, если работник разгласит персональные данные других работников (конфиденциальную информацию о работнике). Для сравнения, в ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации имеется следующее основание, по которому можно расторгнуть трудовой договор по инициативе нанимателя: разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника. Полагаем, что ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь следовало бы дополнить таким основанием расторжения трудового договора, как разглашение персональных данных другого работника.

Как видим, вопросы, связанные с защитой коммерческой и служебной тайны (по сути, информации нанимателя), нашли отражение в действующем законодательстве, чего нельзя сказать о защите информации о работнике.

На основании вышеизложенного можно выделить ряд проблем, связанных с защитой информации в сфере труда в Республике Беларусь и предложить возможные пути их преодоления.

В Республике Беларусь фактически не урегулирован порядок обращения с информацией о работнике. Полагаем возможным перенять положительный опыт норм Российской Федерации в части Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», также главу 14 ТК Российской Федерации. В настоящее время данные вопросы можно регулировать на локальном и коллективно-договорном уровнях.

Что касается характеристики по Декрету № 5, то работник, которого не взяли на новую работу из-за недостоверной характеристики, оказывается в очень невыгодном положении, во-первых, нет гарантий того, что это не повторится (предоставление ложной характеристики или задержки ее предоставления), во-вторых, работник не получает работу и тратит время на поиск другой работы, лишившись при этом дохода.

Полагаем целесообразным ввести ответственность нанимателя за требование документов при трудоустройстве работни-

ков, которые не предусмотрены законодательством Республики Беларусь.

Также можно разрешить доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

Стоит более четко определить круг конфиденциальной информации, которая не подлежит огласке, что позволит избежать судебных разбирательств по доказательству того, что такая информация были конфиденциальной.

Список использованных источников

1. Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : моногр. / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Центр социального-трудового права, 2015. – 190 с.
2. Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. 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.
3. Лушникова, М. В. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики : учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Д. А. Смирнов. – Ярославль : Индиго, 2015. – 148 с.
4. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
5. Об информации, информатизации и защите информации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 нояб. 2008 г., № 455-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
7. О коммерческой тайне [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 5 янв. 2013 г., № 16-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». – М., 2016.
9. О персональных данных [Электронный ресурс] : Федер. закон, 27 июля 2006 г., № 152-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
10. Об информации, информационных технологиях и о защите информации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 27 июля 2006 г., № 149-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». – М., 2016.
11. Об утверждении Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников [Электронный ресурс] : постановление Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь, 26 марта 2004 г., № 2 // Консультант-Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
12. О государственных секретах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 19 июля 2010 г., № 170-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ПОЧЕМУ ЮРИСТУ ВАЖНО ЗНАТЬ ТРУДОВОЕ ПРАВО?

Ю. А. Постолова, учащаяся 11-Б класса лицея 1
г. Барановичи

Каждая отрасль права регулирует определенные отношения. Гражданское право регулирует отношения, связанные с имущественными и неимущественными правами субъектов гражданского права, административное право регулирует компетенцию и порядок осуществления своих полномочий государственными органами. Процессуальные отрасли права позволяют создать эффективный механизм защиты нарушенных прав.

Каждая из этих отраслей права, безусловно, важна для юриста, поэтому огромное количество юристов выбирают своей специализацией процессуальные дисциплины или же такие прибыльные и, без сомнения, интересные отрасли права, как земельное право, право интеллектуальной собственности, зарождающееся информационное право и т.д.

Право же, о котором будет идти речь в данном эссе, не относится к категории «популярных» юридических профессий. Этому, с одной стороны, способствует сложность трудового права, заключающаяся в необходимости знания огромного количества нормативных правовых документов (особенно в сфере охраны труда), а также судебной практики. С другой стороны, в современных рыночных условиях работодатель зачастую грубо нарушает трудовые нормы, с чем вынужден мириться работник не только в силу отсутствия надлежащих знаний и опыта в отстаивании своих трудовых прав, но и в связи с отсутствием иной работы. Особенно остро стоит такая проблема в так называемых «моногородах», где нормальная жизнь работников и их семей фактически полностью зависит от благополучия одного предприятия.

В то же время трудовые отношения – это, наряду с гражданско-правовыми, самые распространенные отношения, в которых принимает участие большая часть населения нашего государства. Согласно части 1 ст. 41 Конституции Республики Беларусь «гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда» [1]. Именно данное право на труд, закрепленное в Конституции Беларуси, является основой всех трудовых отношений между работодателем и работником.

Сама экономическая природа трудовых отношений, увы, стимулирует неравенство в отношениях между работодателем и работником. Как показывает опыт многовековых трудовых отношений, начиная от рабства в античном Риме и Греции заканчивая безжалостной капиталистической эксплуатацией второй половины XIX – начала XX в., работник всегда будет зависим от работодателя.

Работодатель с точки зрения экономической науки (в данном случае неважно, кто именно является работодателем – государство или частный собственник) обладает средствами производства, которые в распоряжении работника отсутствуют. Исходя из этого, учитывая штучный или естественный дефицит средств производства, на рынке труда (особенно малоквалифи-

цированного) всегда будет существовать дефицит работы, а не дефицит кадров, что позволяет работодателям диктовать работникам свои условия.

Последствия такого «дикого рынка» сложно переоценить: нищета, отсутствие среднего класса, социальные противоречия, которые могут перерасти в бунты и революции. **И практически единственной «дамбой» на пути мощной лавины рыночных отношений является правовая система**, которая благодаря ряду законодательных норм гарантирует баланс интересов работника и работодателя, создавая предпосылки для создания стабильного и динамично развивающегося экономического климата.

Таким образом, одна из причин, почему юристу важно знать трудовое право – это та **огромная ответственность, которая лежит на представителях юридической профессии именно в этой сфере**. От работы юристов (законодателей, судей, юрисконсультов, представителей правоохранительных органов) зависит, насколько эффективным будет правовая система, защищающая законные интересы всех участников трудовых правоотношений. Создание и усовершенствование такой системы находится в интересах всех юристов не только потому, что юридическая профессия влечет за собой определенную социальную ответственность, но и потому, что ненадлежащее выполнение актов действующего законодательства, а порой и их игнорирование, а также целый ряд иных проблем в сфере трудового права, неизбежно приведет к ухудшению экономической ситуации в государстве в целом.

Еще одной причиной, по которой юристу необходимо знать трудовое право – его собственные трудовые отношения. Увы, до сих пор весьма нередки случаи, когда юристы работают в юридических фирмах или на предприятиях без должного правового оформления своих отношений. Очевидно, что в данном случае поговорка о хорошем сапожнике без сапог не работает: юрист, который не способен защитить даже свои трудовые права, вряд ли будет пользоваться большим авторитетом среди клиентов и коллег.

Таким образом, необходимость знания трудового права для юристов, даже тех из них, кто не практикует в этой отрасли, очевидна. **Но как достичь высокого уровня знания, а тем более практического понимания юристом трудового права?**

Очевидно, что первой и важнейшей стадией профессионального роста юриста является высшее учебное заведение. Именно на этом этапе начинающему специалисту должны даваться основные знания по важнейшим правовым отраслям. По моему мнению, именно на студенческой скамье необходимо привить будущему специалисту не только знания, но и понимание того, что трудовые права – это важно именно для него и он не должен бояться за них бороться.

Второе важное направление – практикумы и тренинги с уже работающими юристами. Очевидно, что здесь наибольшая ответственность лежит на потенциальных работодателях юристов, которые далеко не всегда склонны поощрять улучшение знаний работником (пусть и юристом) трудового права. В то же время в высоком уровне правовой культуры трудовых отношений в конечном итоге заинтересован и сам работодатель.

Наконец, важнейшую роль играют тренинги по трудовому праву лиц, в чьи обязанности входит непосредственная защита прав субъектов трудовых отношений: судьи, прокуроры и представители правоохранительных органов. Довольно высокий процент апелляционных и кассационных обжалований судебных решений по трудовым спорам прямо свидетельствует о том, что государству необходимо уделять больше внимания комплексной подготовке судей для решения важнейших вопросов, связанных с применением действующего трудового законодательства. Особенно актуальным является проведение тренингов по новым темам, например, по регулированию отношений заемного труда [5], а также более широкого использования конституционно-правовых принципов в судебной практике [3].

Как видно, проблема, связанная с необходимостью повышения квалификации юристов в области трудового права является комплексной и не может быть решена лишь силами государства. Государство должно решить существующие проблемы в законодательстве [4], а общество – обеспечить не только силой государственного принуждения, но и силой общественного давления исполнения норм. **Лишь общими усилиями нам удастся усилить профессиональное сообщество юристов, специализирующихся на трудовом праве, для решения главной задачи: обеспечения гарантированного Конституцией Республики Беларусь права на достойный труд.**

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. – 10-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 62 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. Хурматуллина, А. М. Конституционно-ценностное содержание права на труд / А. М. Хурматуллина // ВЭПС. – 2015. – № 1. – С. 155–158.
4. Сосна, Б. И. О некоторых проблемах совершенствования законодательства, регулирующего защиту права на труд / Б. И. Сосна // Вест. Северо-Кавказского гуманит. ин-та. – 2015. – № 1 (13). – С. 216–224.
5. Закалюжная, Н. В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт / Н. В. Закалюжная // Право. Журн. Высшей школы экономики. – 2015. – № 4. – С. 116–128.

ПРАВО НА ТРУД И ФОРМЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ В БЕЛАРУСИ

М. П. Тузиков, учащийся 11-А класса ГУО «Средняя школа 6 г. Витебска»

Эпиграфом для моего эссе является фраза В. Гюго: «Труд в наше время – это великое право и великая обязанность».

Каждый из нас уже с юного возраста сталкивается с таким понятием, как труд. Мы понимаем, что вся наша жизнь состоит из этого слова. Труд есть неотъемлемая часть жизни человека, внутренняя потребность исполнять долг перед обществом, люди понимают, что они делают нечто для большего количества людей, а не только для себя. На мой взгляд, труд – это прежде всего патриотизм, задача и обязанность любого человека делать для своей любимой, родной страны материальные ценности, благодаря которым та страна, в которой он живет, становится сильнее. Мне кажется, люди стали понимать, что труд есть деятельность, которая приносит пользу не только самому человеку, но и всему обществу.

Труд занимает примерно 2/3 части нашей жизни. Каждый день мы просыпаемся и начинаем трудиться, ведь труд есть то самое дело, которому мы посвящаем всю нашу жизнь. В труде мы выражаем нас самих, развиваемся духовно и физически. Труд связывает нас с нашими предками, я говорю о труде как о национальной традиции. Наши отцы, деды, прадеды выполняли что-либо, и мы тоже, делая что-то, в этом смысле продолжаем последовательный процесс развития, сохраняя при этом то, что берегли наши предки. Для каждого из нас труд есть что-то свое. Кто-то скажет, что труд – это любовь, потому что если мы не любим то, что мы делаем, не гордимся этим, то мы не трудимся. Для кого-то труд – это когда человек видит перед собой ответственность за свою деятельность, и делает ее не для себя, а для общества, в котором он живет.

Труд эволюционирует вместе с людьми, труд стал сложнее: люди начали выполнять более сложные и разнообразные процессы, применять все более и более инновационные средства труда, благодаря труду люди ставят перед собой высокие цели и шаг за шагом достигают их.

Что же такое право на труд? Разберемся в двух понятиях – «труд» и «право». Труд – целесообразная, сознательная деятельность, в процессе которой человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспособливает к своим целям предметы природы. Труд как обмен веществ между человеком и природой означает, что человек использует механические, физические и химические свойства предметов и явлений природы и заставляет их взаимно влиять друг на друга для достижения заранее намеченной цели. При этом трудовой деятельности присущи, как отмечал Маркс, опосредствующая, регулирующая и контролирующая функции, изменяющиеся по мере развития науки и техники [1]. Право – систематизированная совокупность норм, правил, установленных государством [2].

Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор своей будущей профессии и работы, гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд, ежедневный и еженедельный отдых, защиту экономических и социальных прав и интересов, судебную и иную защиту трудовых прав. Для регулирования трудовых отношений между работником и нанимателем, гарантии трудовых прав и свобод граждан в Республике Беларусь Палатой представителей был принят Трудовой кодекс Рес-

публики Беларусь от 8 июня 1999 г. и одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.

Каковы же формы реализации права на труд? Формами реализации права являются: соблюдение, исполнение, использование и применение правовых норм. Право на труд в Республике Беларусь гарантируется Конституцией и регулируется Трудовым кодексом Республики Беларусь. Конституцией Республики Беларусь (ст. 41) [3] гражданам страны гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

Государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом.

Граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку.

Принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении.

Основой трудового права является принцип свободы труда, реализующийся Конституцией Республики Беларусь (ст. 41). Этот принцип начинает действовать с возникновения трудовых отношений и до их прекращения. Свобода труда означает, что у гражданина Республики Беларусь есть право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием и способностями, образованием и профессиональной подготовкой.

В Республике Беларусь для соблюдения Трудового кодекса существует государственный надзор – это правоохранительная деятельность специально уполномоченных органов Республики Беларусь для обнаружения правонарушений в сфере трудовых отношений и регулирования трудовых и связанных с ними отношений, развития социального партнерства между нанимателями, работниками и органами государственного управления,

осуществления надзора за соблюдением и защитой взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Трудовой кодекс Республики Беларусь (ст. 462) «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде». Надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы, уполномоченные на осуществление контроля (надзора), в порядке, установленном законодательством.

Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных организаций.

Исполнение Трудового кодекса Республики Беларусь есть долг каждого гражданина Беларуси. Существуют специально уполномоченные органы. В гражданском обществе Республики Беларусь существует «гражданское самосознание», люди понимают свои права и обязанности, соблюдают и исполняют их. Основой исполнения законов Республики Беларусь является Конституция Республики Беларусь. Человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства [3].

Государство ответственно перед гражданином за создание условий для свободного и достойного развития личности. Гражданин ответствен перед государством за неукоснительное исполнение обязанностей, возложенных на него Конституцией.

Использование правовых норм в Республике Беларусь. Граждане используют свои трудовые права только по желанию их самих, граждане могут использовать, а могут и не использовать свои трудовые права, фундаментом для этого служат: принцип добровольности, собственный интерес и гражданская активность.

Применение правовых норм в Республике Беларусь. Трудовой Кодекс Республики Беларусь (ст. 3). Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь.

В Республике Беларусь экономически активное население за январь 2016 г. составило 4,5 млн человек, а количество безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и со-

циальной защите, составило 45,5 тыс. человек. Я считаю, что недостаток трудовых ресурсов можно компенсировать за счет трудовой миграции.

Для того чтобы иметь большую часть экономически активного населения, государство должно расширять права и возможности граждан, должно поддерживать их в развитии малого и среднего бизнеса, обеспечивать больше возможностей для получения навыков. Тогда народ внесет весомый вклад и вместе с государством получит выгоду от будущего экономического успеха.

Список использованных источников

1. Соколова, Г. Н. Энциклопедия социологии : науч. энциклопедия / Г. Н. Соколова. – Минск : Интерпрессервис ; Книжный Дом, 2003. – 1312 с.
2. Обществоведение : учеб. пособие для 10 класса общеобразовательных учреждений / М. И. Вишневский [и др.] ; под ред. М. И. Вишневского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2009.
3. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – 10-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 104 с
4. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

Научное издание

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Сборник материалов
VI международной научной конференции
студентов и молодых ученых
г. Минск, 28–29 апреля 2016 г.

Ответственный за выпуск	<i>Е. А. Волк</i>
Компьютерная верстка	<i>В. И. Дробудько</i>
Корректор	<i>В. И. Дробудько</i>

Подписано в печать 11.04.2016.

Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать ризография.
Усл. печ. л. 13,25. Уч.-изд. л. 11,8. Тираж 70 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 № 1/423 от 02.09.2014.

Отпечатано в Унитарном предприятии «Типография ФПБ».
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.