

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

Центр трудового права

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Сборник материалов по итогам
II Межвузовской студенческой научной конференции
г. Минск, 19–20 апреля 2012 г.

Минск
2012

УДК 349.2
ББК 67.405 (4Бел)
П 68

Редакционная коллегия:

Томашевский К.Л., кандидат юридических наук (гл. ред.);
Волк Е.А., кандидат юридических наук; *Гудель В.В.*

Рецензенты:

Забродский Н.И., кандидат юридических наук, доцент, и. о. заведующего кафедрой публичного права Международного университета «МИТСО»;

Петоченко Т.М., кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ

Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь : сб. материалов по итогам II Межвуз. студ. науч. конф., г. Минск, 19–20 апр. 2012 г. / редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк, В.В. Гудель. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО». — 112 с.

ISBN 978-985-497-201-5.

В сборник включены доклады студентов, принявших участие во II Межвузовской студенческой научной конференции по вопросам правового регулирования социального партнерства, социальной политики и социального обеспечения, по проблемам отдельных институтов трудового права. Публикуются два эссе, написанные студентами Международного университета «МИТСО» в рамках проекта «Совместное действие-2012».

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
ББК 67.405 (4Бел)

ISBN 978-985-497-201-5 © Коллектив авторов, 2012

© Международный университет «МИТСО», 2012

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	5
<i>Кудрин А.С.</i> О месте социального партнерства на государственной правоохранительной службе Российской Федерации	5
<i>Василюк А.А., Никиткова Т.И.</i> К вопросу способов защиты и охраны трудовых прав, свобод и законных интересов работников	8
<i>Голубова Ю.И., Карачун Д.В., Новик Н.А.</i> Защита прав и интересов молодых специалистов при распределении и трудоустройстве... ..	10
<i>Гуцко П.А.</i> Совершенствование законодательства о профессиональном пенсионном страховании	12
<i>Махнёва Д.Ю.</i> Понятие социальной справедливости в трудовом праве	15
<i>Михнайть М.Ю.</i> Родство как условие назначения пенсии по случаю потери кормильца	18
<i>Никитина О.В.</i> Особенности регулирования труда молодежи	20
<i>Савко В.В.</i> Проблема правового регулирования пособий семьям, воспитывающим детей	23
<i>Пашко М.Н.</i> Молодежь на рынке труда	25
<i>Пытель В.Л.</i> Переговоры как оптимальный способ разрешения юридических конфликтов	27
<i>Шейко О.А.</i> Соотношение экологических и социальных прав граждан	30
Раздел 2. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА	32
<i>Антонов А.С.</i> Правовое регулирование государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими, по законодательству Беларуси, Казахстана и России	32
<i>Каспирович А.А.</i> Актуальные вопросы дисциплинарной ответственности работников... ..	36
<i>Никитенко Е.Н.</i> Проблема регулирования трудовых отношений Республики Беларусь нормами международного права	39
<i>Панас Е.В.</i> Проблема использования дискриминационных форм занятости иностранными предприятиями	41

<i>Плоскунов Д.В.</i> Применение срочных трудовых договоров за рубежом	43
<i>Бондаренко А.А.</i> Понятие и виды трудовых отпусков в Беларуси и России	46
<i>Восканян С.И.</i> Проблемные аспекты реформирования трудового законодательства Республики Беларусь	48
<i>Грابلук Е.П.</i> Договоры о повышении квалификации: межотраслевой аспект	51
<i>Ефимова И.А.</i> Рассмотрение индивидуальных трудовых споров ...	53
<i>Ковальчук О.В.</i> Развитие проблемы стимулирования в трудовом праве Республики Беларусь	56
<i>Курлович А.В.</i> Особенности правового регулирования труда домашних работников	60
<i>Ларионов И.А.</i> К вопросу о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя	63
<i>Лис И.Э.</i> Проблемы определения причин и условий возникновения индивидуальных трудовых споров	66
<i>Логачева Д.А.</i> Правовое регулирование трудовой деятельности работников-иммигрантов из стран Таможенного союза.	69
<i>Монченко И.И.</i> Систематическое нарушение трудовых обязанностей как основание увольнения работника	71
<i>Пряничникова Д.В.</i> Медиация как альтернативный способ разрешения трудовых споров	74
<i>Судом А.В.</i> Трудовая миграция	77
<i>Тиковенко О.А.</i> Нетипичные формы занятости. Телеработа	78
<i>Тускаль Д.В.</i> Порядок привлечения иностранной рабочей силы в Республику Беларусь.....	85
<i>Фалецкая Ю.Н.</i> «Оценщик» в Республике Беларусь: особенности профессии и оплата труда	87
<i>Чехленкова К.С.</i> Проблемы применения срочных трудовых договоров в Беларуси	89
Раздел 3. ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ НА ПРОБЛЕМУ ИСТОЧНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРАВА	93
<i>Костевич К.С.</i> Дополнительные источники права: вопросы теории.	93
<i>Попок Е.М.</i> Особенности актов контрольной власти	103

Раздел 1

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

О МЕСТЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А. С. Кудрин, студент 5-го курса юридического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета

В период реформирования государственной службы в Российской Федерации особую актуальность приобретает согласование интересов служащих и государства. Нормативным выражением такого согласования выступает социальное партнерство в сфере труда.

Статья 23 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закрепляет, что социальным партнерством в сфере труда признается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

И.О. Снигирева справедливо отмечает, что «социальное партнерство – многоплановое явление, которое может быть охарактеризовано с политической, экономической, правовой точек зрения. По этой причине встречается различное понимание социального партнерства, его роли, целей и задач» [1, с. 73].

В ст. 28 ТК РФ законодатель устанавливает особенности применения норм о социальном партнерстве к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации, которые устанавливаются федеральными законами.

Конституция Российской Федерации 1993 г. в ст. 30 гарантирует каждому право на объединение, включая право создания профессиональных союзов для защиты своих интересов. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Конвенция МОТ № 98 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» 1948 г. закрепляют возможность установления законных ограничений пользования правом на ассоциацию (объединение) для лиц, входящих в состав вооруженных сил и полиции.

Действующее российское законодательство гарантирует право государственных служащих на объединение и защиту прав и законных интересов. Данное право закрепляется, в частности, п. 22 ч. 1 ст. 11 Федерального Закона от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – ФЗ о службе в ОВД), которым гарантируется право на создание и участие в деятельности общественных объединений, не преследующих политические цели, в свободное от выполнения служебных обязанностей время, если это не влечет за собой возникновение конфликта интересов; ст. 31 Федерального Закона «О полиции», устанавливающей право сотрудников полиции на объединение в профессиональные союзы (ассоциации) в целях представительства и защиты своих социально-трудовых прав и интересов.

Законодательство на сегодняшний день четко не закрепляет особенностей социального партнерства в сфере труда на государственной правоохранительной службе. В силу этого при регулировании отношений социального партнерства необходимо руководствоваться ст. 11 ТК РФ, т.е. распространять действие норм трудового права в этой части на государственных правоохранительных служащих с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, обуславливающими особенности правового статуса данной категории государственных служащих. Этой норме корреспондирует ч. 2 ст. 3 ФЗ о службе в ОВД, в силу которой в случаях, не урегулированных правовыми актами РФ к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства.

Таким образом, формы социального партнерства на государственной правоохранительной службе имеют специфические особенности, обусловленные характером данного вида деятельности – выполнением функций по обеспечению законности, борьбе с преступностью, поддержанию общественного порядка и общественной безопасности.

Некоторые из форм социального партнерства, закрепленные в ст. 28 ТК РФ, не могут быть использованы применительно к рассматриваемому виду государственной службы. Так, участие правоохранительных

служащих в управлении организацией представляется невозможным в силу п. 1 ч. 2 ст. 4 ФЗ о службе в ОВД, которым установлен принцип единоначалия и субординации (соподчиненности) на службе в органах внутренних дел. Указанный принцип делает затруднительным существование на государственной правоохранительной службе взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Дискуссионным является вопрос и об участии представителей работников (служащих) и работодателей в разрешении трудовых (служебных) споров. Статьей 72 ФЗ о службе в ОВД установлено, что коллективные служебные споры в органах внутренних дел не допускаются.

Также спорным остается возможность применения ст. 373 ТК РФ при прекращении контракта со служащим по п. 5, 7, 11 ч. 1 ст. 82 ФЗ о службе в ОВД, если служащий является членом профессионального союза (ассоциации). Целесообразным представляется применение указанной нормы ТК РФ при регулировании служебных отношений в органах внутренних дел.

Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений как одна из форм социального партнерства представляется наиболее эффективным способом защиты социально-трудовых прав правоохранительных служащих, возможностью повышения социальных гарантий в целом.

Специальным законодательством не урегулирован как порядок создания профессиональных союзов в органах внутренних дел для представления интересов работников (служащих) на разных уровнях социального партнерства для осуществления коллективно-договорного регулирования, так и объем гарантий членов профсоюзов, предусмотренный ст. 374, 376 ТК РФ.

Таким образом, представляется необходимым принятие федерального закона о государственной правоохранительной службе с конкретизацией в нем и иных федеральных законах, регулирующих прохождение государственной правоохранительной службы, меры распространения на правовое регулирование служебно-трудовых отношений действия норм трудового права в целом и социального партнерства в сфере труда в установленных формах в частности, а также закрепление возможности создания профессиональных союзов (ассоциаций) государственных правоохранительных служащих в целях взаимного учета прав, законных интересов и обязанностей между государством и рассматриваемой категорией работников для стимулирования их труда, поддержания служебной дисциплины, эффективного функционирования государственной правоохранительной службы.

Список использованных источников

1. Снигирева, И.О. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / И.О. Снигирева; под ред. К.Н. Гусова. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 896 с.

К ВОПРОСУ СПОСОБОВ ЗАЩИТЫ И ОХРАНЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ, СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

А.А. Василюк, Т.И. Никиткова, студенты 3-го курса факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета

Право человека на труд является одним из самых главных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. На сегодняшний день граждане Республики Беларусь могут реализовать это конституционное право в самых разнообразных формах. Право на труд означает, что труд свободен, и каждый имеет возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. При этом запрещается принудительный труд [1].

В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты. Значительно возросло количество трудовых дел в судах.

Система государственных органов управления обладает достаточно обширными полномочиями, в том числе в области охраны труда и связанными с восстановлением нарушенных субъективных прав работников. На наш взгляд, следует разработать и включить в Трудовой Кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) специальную главу со следующим наименованием: «Охрана и защита трудовых прав работников», которая могла бы включать в себя такие положения:

- а) защита и охрана трудовых прав работников профсоюзными организациями;
- б) самозащита трудовых прав работников;
- в) судебная форма защиты – защита трудовых прав работников путем разрешения индивидуальных трудовых споров;
- г) охрана трудовых прав работников путем разрешения коллективных трудовых споров и забастовок как форма защиты коллективного труда;

- д) защита и охрана трудовых прав работников органами государственного надзора и контроля;
- е) ответственность нанимателей за нарушение индивидуальных и коллективных трудовых прав и законных интересов работников как один из способов их защиты.

Все граждане Республики Беларусь имеют право на самозащиту своих гражданских прав всеми способами, не запрещенными законодательством. Способы самозащиты не должны выходить за пределы действий, необходимых для пресечения неправомерного поведения (ст. 13 Гражданского кодекса Республики Беларусь). По нашему мнению, под самозащитой необходимо понимать не противоречащие закону и праву фактические действия (меры), предпринимаемые работником исключительно своими силами с целью восстановления нарушенных нанимателем субъективных прав и законных интересов. Самозащита трудовых прав работниками предусматривает не только закономерный отказ от выполнения своих трудовых обязанностей, но и другие фактические действия. В реальности работники часто не знают о способах самозащиты, из-за недостаточной осведомленности не осознают, что нарушают закон.

Кроме отказа работника выполнять работу, допустимы также и юридические действия работника: расторжение бессрочного трудового договора в срок, указанный в заявлении работника (ст. 40 ТК), и расторжение срочного трудового договора по требованию работника (ст. 41 ТК) в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора [3]. Таким образом, наниматель теряет высококвалифицированного работника.

Вместе с тем использование всех способов самозащиты не может быть реализовано в полном объеме. В настоящее время институт самозащиты изучается многими учеными, но, к сожалению, вопрос о самозащите трудовых прав работников не нашел своего отражения в трудовом законодательстве. В качестве решения данной проблемы можно предложить несколько конкретных средств и способов самозащиты работников в виде отказа:

- а) от выполнения работы в случае незаконного перевода на другую работу;
- б) выполнения работы, опасной для здоровья или жизни работника;
- в) выполнения работы, не обусловленной в трудовом договоре;
- г) выполнения работы в иных случаях грубого нарушения нанимателем действующих законов, в том числе нормативных положений партнерских актов.

Таким образом, установление и дальнейшее эволюционное развитие способов защиты и охраны прав и законных интересов работников и нанимателей – одно из основных направлений деятельности государства.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 15 марта 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2011. – 48 с.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 7 дек. 1998 г., № 218-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: по состоянию на 17 янв. 2011 г. – Минск: Амалфея, 2011. – 255 с.

ЗАЩИТА ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Ю.И. Голубова, Д.В. Карачун, Н.А. Новик, студентки 3-го курса факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета

Хозяйская власть нанимателя является необходимым фактором производства. Наибольшей эффективности достигает то производство, в котором отношения между нанимателем и работником строятся на взаимном уважении прав, обязанностей и интересов сторон. Молодой специалист, являясь экономически зависимым от нанимателя, не может самостоятельно осуществить ограничение его хозяйской власти, договорившись с ним в соответствии со своими интересами. Поэтому эту функцию должен брать на себя закон, а именно: защитить молодого специалиста и установить невозможность ущемления и ограничения его прав и законных интересов.

Актуальность темы вытекает из практической необходимости внесения изменений и дополнений в отдельные положения, касающиеся правового регулирования вопросов при распределении и трудоустройстве молодых специалистов.

В ст. 83 Кодекса Республики Беларусь об образовании установлены сроки обязательной отработки выпускников различных государственных

ных учебных заведений. Например, выпускники вузов и ссузов, обучавшиеся за счет государственного бюджета, должны отработать два года по распределению, а выпускники профтехучилищ – один год.

В случае неотработки по распределению молодым специалистам придется возместить средства, затраченные на их подготовку.

Требуется особого внимания тот факт, что наниматель имеет право уволить молодого работника в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности. Получается, что если работник в силу независящих от него обстоятельств (слабого здоровья) вынужден был отсутствовать, ему придется полностью выплатить стоимость своего обучения. В связи с этим, на наш взгляд, в законодательстве следует предусмотреть невозможность увольнения по указанному основанию.

Вторым существенным ограничением трудовых прав молодых работников является то, что в законодательстве отсутствуют прямые указания при определении нанимателем размера ставки той должности, на которую назначается молодой специалист при приеме на работу по распределению. Исходя из потребности в том или ином специалисте, наниматель сам определяет, необходим ли ему данный работник на полный рабочий день или неполный. Получается, что можно заключить трудовой договор с молодым специалистом на неполную ставку. Институт распределения разработан с целью реализации гарантии государства по предоставлению молодому специалисту первого рабочего места. В этом случае после окончания учреждения образования рабочему должна быть обеспечена нормальная продолжительность работы, полная занятость и соответствующая оплата труда [1, с.11]. Полагаем, что данное условие обязательно должно быть отражено в законодательстве.

Еще одной проблемой в данной сфере является обеспечение контроля за трудоустройством молодого специалиста, направленного на работу по распределению. В случае если не направляется уведомление в учебное заведение о прибытии молодого специалиста на работу по распределению; о заключении, изменении или расторжении с ним трудового договора до истечения срока работы по распределению, то формально молодой специалист не приступил к работе, а, следовательно, работник обязан возместить средства, затраченные на его обучение в бюджет. Исходя из этого, работник вынужден сам контролировать процесс уведомления, так как вся материальная ответственность ложится только на него. Полагаем, необходимо предусмотреть административную ответственность за неуведомление нанимателем учреждения образования о прибытии молодого специалиста в Кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях [4].

Кроме того, различным контрольно-надзорным органам следует более активно осуществлять проверку и подведение итогов кампании по распределению выпускников определенного года с сопутствующим тщательным сбором информации у нанимателей.

Решение рассмотренных выше проблем путем внесения изменений и дополнений в действующее законодательство поможет сделать шаг вперед в устранении ряда ограничений прав и интересов молодых специалистов.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 15 марта 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2011. – 48 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: по состоянию на 17 янв. 2011 г. – Минск: Амалфея, 2011. – 255 с.
3. Кодекс Республики Беларусь об образовании: Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011 г., № 243-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
4. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях: Кодекс Респ. Беларусь, 21 апр. 2003 г., № 194-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПЕНСИОННОМ СТРАХОВАНИИ

П.А. Гуцко, студентка 5-го курса юридического факультета Белорусского государственного университета

1 января 2009 года в Республике Беларусь появился новый вид государственного социального страхования – профессиональное пенсионное страхование (далее – ППС), которое заключается в формировании средств за счет взносов на ППС, уплачиваемых работодателями за работников, занятых в особых условиях труда и отдельными видами профессиональной деятельности, и использовании этих средств для выплаты пенсий в связи с особыми условиями труда. Основой правового регулирования ППС является Закон Республики Беларусь от

05.01.2008 № 322-3 «О профессиональном пенсионном страховании» (далее – Закон №322-3) [1].

В связи со вступлением в силу Закона № 322-3 система пенсионного обеспечения пополнилась новым видом пенсий – профессиональными пенсиями, призванными постепенно полностью заменить систему досрочных пенсий, установленных Законом Республики Беларусь от 17.04.1992 №1596-ХП «О пенсионном обеспечении», с изм. и доп. [2].

Несмотря на то что тема профессиональных пенсий новая, на практике уже возникают проблемы. Например, неправильное определение объекта для начисления взносов на профессиональное пенсионное страхование; нарушения при уплате взносов на профессиональное пенсионное страхование, при предъявлении документов персонифицированного учета, при исчислении профессионального стажа. От всего этого зависит полнота реализации застрахованным лицом права на профессиональную пенсию.

Проанализировав отдельные нормы Закона № 322-3, можно сделать вывод о необходимости их совершенствования.

Так, например, определение профессиональных пенсий, данное в Законе № 322-3, является не совсем корректным. Досрочная профессиональная пенсия может выплачиваться только до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста. Дополнительная профессиональная пенсия, наоборот, выплачивается после достижения работником общеустановленного пенсионного возраста. Соответственно два вида пенсий одновременно выплачиваться не могут. Отсюда делаем вывод, что употребление союза «и» в определении некорректно. В связи с этим вполне оправданно уточнить формулировку пп. 1.12 ст. 1 Закона № 322-3 путем замены союзов «или (и)» на союз «или».

Статьей 11 Закона № 322-3 для некоторых категорий работников (абз.3 пп.1.1, пп.1.2, 1.4, 1.5, абз.3 пп.1.6, абз.2, 3 пп.1.9 п.1) предусмотрена зависимость права на досрочную профессиональную пенсию не только от продолжительности профессионального стажа, но и от продолжительности стажа работы. Учитывая, что первые досрочные профессиональные пенсии будут иметь место уже в конце 2012 года, механизм их назначения предполагается весьма сложным. Так, назначение и выплата профессиональных пенсий осуществляется органами Фонда социальной защиты населения (далее – Фонд) на основании предоставленной застрахованным лицом справки о наличии у него специального стажа по состоянию на 01.01.2009 г., и стажа работы на дату обращения за профессиональной пенсией. Расчет такого стажа и выдача соответствующей справки должны производиться органами по труду, занятости и социальной защите. Таким образом, в целях упрощения

механизма назначения профессиональных пенсии, а также сокращения материальных и трудовых затрат на его реализацию, можно предложить как альтернативу учитывать в определенном исчислении стаж работы застрахованного лица по данным персонифицированного учета, который ведется органами Фонда, начиная с 2003 года [3], либо отказаться от такого условия вообще, так как наличие общего стажа работы – это одно из множества условий, необходимых для определения права работника на досрочную профессиональную пенсию, размер которого по предварительным расчетам предположительно будет весьма незначительным. Это предложение в целом вписывается в концепцию Закона № 322-3 и не нарушает закрепленные им основные принципы ППС.

Порядок назначения и выплаты досрочной и дополнительной профессиональной пенсии, предусмотренный ст. 15–17 Закона № 322-3, содержит лишь общие положения. Детализирован данный порядок в постановлении правления Фонда. Для сравнения вопросы назначения и выплаты общих пенсий регулируются на уровне постановления правительства. В связи с этим целесообразно указанные статьи дополнить нормой, в которой был бы определен соответствующий уполномоченный орган для решения данного вопроса.

Успешное развитие профессионального пенсионного страхования зависит от соблюдения страховщиком и страхователем законодательства, а также своевременного устранения возникающих на практике нарушений, несоответствий и дальнейшего совершенствования законодательства о профессиональном страховании.

Список использованных источников

- 1 О профессиональном пенсионном страховании: Закон Респ. Беларусь от 5 янв. 2008 г., № 322-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – 2012.
- 2 О пенсионном обеспечении: Закон Респ. Беларусь от 17 апр. 1992 г., № 1596-ХІІ (ред. от 22.12.2011 г. № 328-3) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – 2012.
- 3 Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 1999 г., № 230-3 (ред. от 15 июля 2009 г. № 43-3) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – 2012.

ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Д.Ю. Махнёва, студентка 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Каждый из нас в жизни сталкивается с проявлениями как справедливости, так и несправедливости в разных сферах жизни.

В словарях справедливость определяют как понятие о должном, содержащее в себе требование соответствия деяния и воздаяния, в частности, соответствия прав и обязанностей, труда и вознаграждения, заслуг и их признания, преступления и наказания, соответствия роли различных социальных слоев, групп и индивидов в жизни общества и их социального положения в нем.

Справедливость тесно связана с такими феноменами, как равенство, свобода. Еще древние философы начали изучать и толковать феномен справедливости. Величайший мыслитель Античности Аристотель рассматривал справедливость как отношение к людям. Немецкий философ Гегель видел справедливость в разуме, т.е. в том, чтобы наши задумки были не только задумками, а реально осуществлялись [1, с. 81].

Ученый-юрист нашего времени Р.З. Лившиц использовал категорию «справедливость» в качестве «исходной посылки» в современном обществе для обеспечения интересов и прав человека [1, с. 82].

На наш взгляд, следует согласиться с Аристотелем, ведь именно в общении людей, их поступках мы оцениваем, справедливо ли отношение к нам.

Из теоретиков последних десятилетий, изучавших эту проблему, наибольшую известность приобрел американец Джон Ролз, издавший свою «Теорию справедливости». Ролз формулирует два принципа справедливости. Первый из них гласит, что каждый человек должен иметь равные права в отношении наиболее обширной схемы равных свобод, совместимых с подобными схемами свобод для других. Второй принцип состоит в том, что социальные и экономические неравенства должны быть устроены так, чтобы: а) от них можно было бы разумно ожидать преимуществ для всех; б) доступ к положениям и должностям был бы открыт всем [2, с. 66].

Исключения могут быть установлены только в целях защиты общественных интересов (например, лица, не являющиеся гражданами Республики Беларусь, не могут быть государственными служащими).

В действующем законодательстве о труде Республики Беларусь общая формулировка принципа справедливости не закреплена, вместе с тем имеются отдельные нормы, отражающие идею справедливости, в частности:

- гарантированность работникам справедливой доли вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением (ст. 42 Конституции Республики Беларусь, п. 5 ст. 11 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее – ТК);
- право на равное вознаграждение за труд равной ценности женщин и мужчин, взрослых и несовершеннолетних (ст. 42 Конституции Республики Беларусь);
- запрещение дискриминации в трудовых отношениях (ст. 14 ТК) и некоторые др.

Справедливость – понятие многогранное. Она проявляется в разных сферах жизнедеятельности, поэтому социальную справедливость можно рассматривать как одну из ее форм. Однако ученые не всегда различают термин «справедливость» и «социальная справедливость». На наш взгляд, это связано с тем, что, говоря о справедливости, мы так или иначе затрагиваем человека, социальную группу либо общество в целом.

Так, например, Р.З. Лившиц под социальной справедливостью понимал «компромисс интересов отдельных людей и социальных групп» [1, с. 82].

В социальной сфере связь справедливости с равенством и свободой можно усматривать в следующем: справедливо такое отношение между людьми, когда они выступают между собой как формально равные субъекты, обладающие свободой воли. Так, например, в сфере трудовых отношений, когда работник и наниматель обладают равными правами и обязанностями.

Мужчины и женщины хотят работать в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства, и Международная организация труда (далее – МОТ) стремится создать такие условия при помощи различных средств. Чтобы найти решение этих проблем, обеспечить социальную сплоченность, необходимо, прежде всего, вести социальный диалог, развивать трипартизм между правительствами и представителями работников и нанимателей.

Возможно, социальная справедливость зависит от менталитета народа, традиций. Что справедливо для одного народа – может быть несправедливым для другого.

Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10 июня 2008 г. явилась теоретической базой для всех стран, стремящихся к справедливой глобализации. В данной декларации выделено 4 стратегические задачи МОТ при достижении справедливой глобализации:

- содействие занятости благодаря стабильной институциональной и экономической среды;
- разработка и расширение мер социальной защиты – социального обеспечения и защиты работников, которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям;
- содействие социальному диалогу и трипартизму;
- соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия [4, с. 12].

Реализация указанных задач приобретает особое значение, так как статистические данные свидетельствуют о несправедливости, имеющей место во всем мире:

- 80 % населения планеты достается 30 % мировых богатств;
- 61 млн самых богатых людей получают столько же доходов, сколько 3,5 млрд нищих;
- уровень безработицы составляет 12,6 %, при этом безработных среди молодых женщин и мужчин в мире в 2,5 раза больше, чем среди взрослого населения [3, с. 12].

Мир нуждается в новой эре социальной справедливости. Это должна быть эра, когда потребности людей, забота о нашей планете и принципы справедливости являются прочной основой принимаемых политических решений; эра, где уважают труд человека; эра, когда учитываются различные мнения, расширяется сотрудничество и процветает демократия; эра, которая может поднять доверие к государственной политике. Но останется эта эра социальной справедливости у нас в мечтах или воплотится в реальности – зависит от деятельности МОТ, нашей силы воли и способности работать совместно со всеми, кто заинтересован в том, чтобы проложить путь к новой эре.

В заключение следует отметить, что понятие справедливости является сложным и многогранным. Каждый определяет свои критерии справедливости: то, что справедливо для одного, может быть несправедливым для другого. В любом случае справедливость не может существовать без равенства, свободы, гуманизма, демократии.

Также хотелось бы обратить внимание на то, что в этом институте существуют некоторые проблемы. Во-первых, в нашем законодатель-

стве есть нормы, отражающие принцип справедливости, но отсутствует формулировка данного понятия, что немаловажно. Во-вторых, приведенные выше некоторые статистические данные показывают глобальность общественного неравенства. Достаточно часто люди в разных странах бунтуют, устраивают забастовки, митинги для защиты своих нарушенных прав и интересов, а тем самым – для восстановления справедливости. Такое поведение общества в ответ на несправедливость может привести к неустойчивости стран, а в дальнейшем, возможно, и к целым гражданским войнам.

Для преодоления существующих трудностей необходимо создать новую модель роста на основе стремительного и устойчивого расширения масштабов достойного труда. И если мы приложим усилия, будем верить в наши ценности и наш политический курс, то мы сможем проложить путь к более процветающему миру для всех. Только всеобщим усилием мы сможем построить новый миропорядок в эру социальной справедливости.

Список использованных источников

1. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права (история, философия, проблемы систем и источников) / К.Л. Томашевский. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
2. Ролз, Дж. Теория справедливости / Дж. Ролз; пер. с англ., науч. ред. В.В. Целищева. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. – 535 с.
3. Новая эра социальной справедливости: доклад Генерального директора. – Женева: МБТ, 2011. – 55 с.
4. О социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Декларация МОТ, принята МКТ 10 июня 2008 г. – Женева: МБТ, 2008. – 26 с.

РОДСТВО КАК УСЛОВИЕ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕНСИИ ПО СЛУЧАЮ ПОТЕРИ КОРМИЛЬЦА

М.Ю. Михнайть, студентка 4-го курса юридического факультета УО «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы»

Пенсия по случаю потери кормильца – это один из видов пенсий, назначаемых и выплачиваемых гражданам согласно Закону Республики Беларусь от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении» [3].

Пенсия по случаю потери кормильца – это ежемесячные денежные выплаты из Фонда социальной защиты населения или государ-

ственного бюджета, назначаемые нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца, состоявшим на его иждивении, в размерах, соизмеримых с заработком кормильца.

Для назначения пенсии по случаю потери кормильца требуется наличие следующих условий: 1) потеря кормильца; 2) наличие родственных отношений; 3) нетрудоспособность; 4) нахождение на иждивении; 5) трудовой стаж кормильца. Более подробно рассмотрим такое свойство для назначения пенсии по случаю потери кормильца, как родство.

В Законе Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» четко определен перечень членов семьи, которым может быть установлена пенсия по случаю потери кормильца. К ним относятся: дети, внуки, супруг (супруга), отец, мать, братья, сестры, дед, бабука, усыновители, усыновленные, отчим, мачеха, пасынок, падчерица. Данный перечень является исчерпывающим.

Документами, подтверждающими родственные отношения члена семьи с умершим кормильцем, являются свидетельство о рождении, о браке, об усыновлении и другие, выданные органами записи актов гражданского состояния (далее – ЗАГС). Иногда для назначения пенсии по случаю потери кормильца требуется подтверждение правоустанавливающих фактов: об отсутствии у братьев, сестер, внуков умершего своих родителей; об отсутствии у деда и бабушки лиц, которые по закону обязаны их содержать, о воспитании или содержании отчимом (мачехой) умершего пасынка или падчерицы не менее 5 лет. В этих случаях на основании документов, представленных заинтересованными лицами, принимается решение комиссии по назначению пенсий об установлении этих фактов.

В пенсионном законодательстве Российской Федерации право на трудовую пенсию по случаю потери кормильца предоставлено также лицам, не связанным родством или свойством с умершим кормильцем, но осуществляющим уход за его нетрудоспособными детьми. Согласимся с мнением А.Г. Авдей, которая считает, что российский законодатель справедливо закрепил данную норму, так как граждане, осуществляющие уход за детьми умершего, выполняя социально-значимую функцию, зачастую не работают и должны быть поддержаны государством, признающим себя социально-правовым, невзирая на степень родства или свойства [1, с. 57].

По мнению В.С. Андреева, в состав членов семьи, имеющих право на получение пенсии по случаю потери кормильца, необходимо включить правнуков, прабабушек, прадедушек, а также находившихся на иждивении у умершего фактических вдов [2, с. 190]. А.Г. Авдей считает, что включение фактической жены в круг лиц, обеспечиваемых трудо-

вой пенсией по случаю потери кормильца, необходимо в случаях признания брака недействительным, например, когда брак заключен между лицами, из которых одно уже состоит в другом браке, или по другим причинам. Признание ранее заключенного брака недействительным ведет к восстановлению прав заинтересованных лиц, вытекающих из первого брака, а лицо, не знавшее о существовании этого брака, лишается своего узаконенного правового положения, становясь фактическим супругом, т.е. на него незаслуженно падают отрицательные последствия виновного поведения другой стороны. В частности, трудовая пенсия по случаю потери кормильца-супруга не может быть ему назначена, так как такое право будет признано за супругом по первому браку [1, с. 59]. Мы разделяем данную позицию автора и полагаем, что необходимо включить фактических супругов в круг лиц, имеющих право на получение пенсии по случаю потери кормильца, что позволит обеспечить им достойную социальную защиту в случае наступления приведенных выше неблагоприятных последствий.

Таким образом, можно утверждать, что действующее законодательство Республики Беларусь в области правового регулирования пенсий по случаю потери кормильца требует определенной доработки.

Список использованных источников

1. Авдей, А.Г. Правовое регулирование пенсий по случаю потери кормильца / А.Г. Авдей. – Минск: Тесей, 2009. – 128 с.
2. Андреев, В.С. Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы) / В.С. Андреев. – М.: Юрид. лит., 1971. – 256 с.
3. О пенсионном обеспечении: Закон Респ. Беларусь, 17 апр. 1992 г., № 1596-ХІІ (ред. от 22.12.2011 г. № 328-З) // Консультант Плюс: Беларусь [Электрон.ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2012.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

О.В. Никитина, студентка 2-го курса юридического факультета УО «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы»

В ст. 41 Конституции Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения, 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 [1].

В соответствии со ст. 276 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) запрещается привлекать работника моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни [2].

Полагаем, что данная норма должна устанавливать не только запрет для нанимателя на определенные действия, но и учитывать волю несовершеннолетнего работника. Необходимо учесть и случаи, перечисленные в ст. 276 ТК, когда работник, не достигший 18-ти лет, желает работать, но только с письменного согласия последнего (работника), его родителей (родителя) либо попечителя.

Государство гарантирует получение первого рабочего места выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского или местного бюджетов, путем распределения (перераспределения) (ст. 281 ТК). С одной стороны, государство защищает права и интересы молодежи, а с другой – с помощью распределения (перераспределения) осуществляет принудительную занятость, чем нарушает права обучающихся и является формой субсидий тех организаций, которые по различным причинам не могут или не хотят бороться на конкурентном рынке труда за специалистов.

С 1 сентября 2011 года выпускник вправе отказаться от работы по распределению (перераспределению) или от направления на работу (последующего направления на работу) до заключения трудового договора (контракта) и добровольно возместить затраченные средства [3]. Таким правом пользуются не все выпускники, многие из них соглашаются на работу по распределению и в большинстве случаев это связано с экономическими проблемами. В результате, работа по распределению приводит к неэффективному распределению трудовых ресурсов, способствует падению мотивации к постижению практических навыков, знаний и умений, востребованных на рынке труда. Обязательное распределение и гарантии снижают заинтересованность молодых людей в результатах труда.

Таким образом, имеет место система распределения, которая невыгодна как для выпускников, так и для нанимателей. Она является неудачной альтернативой свободного выбора работы после окончания учебного заведения на основе добровольного контракта с нанимателем. Считаем, что необходимо сохранить гарантию первого рабочего места для тех выпускников, которые учатся на бюджетной форме, вместе с тем дать им возможность выбора реализации этой гарантии путем самостоятельного, а не принудительного распределения, что будет являться одним из условий полноценной молодежной политики занятости.

Сейчас стала распространенной практика сохранения среднего заработка работнику, совмещающему работу с обучением. Каждый наниматель решает данный вопрос по-разному: один заключает договор, в котором предусматривает сохранение среднего заработка работнику, совмещающему работу с обучением на время сессий, написания диплома, а в некоторых случаях оплату нанимателем обучения работника, но с последующей обязательной отработкой у данного нанимателя; другой прописывает положения о сохранении среднего заработка работнику, совмещающего работу с обучением, в коллективном договоре, не требуя отработки. Но хотелось бы отметить тот факт, что многие наниматели не сохраняют средний заработок работнику, совмещающему работу с обучением, а ведь большинство учится на платной основе и в других городах, что несет дополнительные расходы, кроме того, у многих есть семьи.

Полагаем, что государство, со своей стороны, должно поощрять нанимателей, предоставлять дополнительные льготы тем из них, которые оплачивают работникам отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования на вечерней или заочной форме. Таким образом, будет увеличиваться число нанимателей, заинтересованных в повышении квалификации своих сотрудников.

В заключение хотелось бы отметить, что в Республике Беларусь созданы условия для обеспечения занятости и трудоустройства молодежи. Вместе с тем анализ законодательства в исследуемой сфере позволил сделать вывод о том, что оно нуждается в совершенствовании, так как содержит ряд пробелов и коллизий, которые необходимо устранять на основе взвешенного научно-обоснованного анализа.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 15 марта 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2011. – 48 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З (в ред. от 30.12.2010 г. № 225-З). – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. – 240 с.
3. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещение затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 76. – 5/34029.

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОСОБИЙ СЕМЬЯМ, ВОСПИТЫВАЮЩИМ ДЕТЕЙ

В.В. Савко, студент 4-го курса юридического факультета УО «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы»

Конституция Республики Беларусь 1994 года закрепила положение о том, что наше государство является социальным [1, с.4]. Социальная направленность Республики Беларусь выражена в наличии и функционировании целого комплекса механизмов и мероприятий, направленных на удовлетворение потребностей граждан страны, их обеспечение неотъемлемыми и необходимыми средствами. Социальная защищенность граждан государства гарантирована наличием системы пособий, выплачиваемых отдельным гражданам и их семьям в целях оказания материальной поддержки. Однако эффективность выплаты пособий не обусловлена лишь ее наличием. Размеры данных выплат и порядок их формирования, безусловно, являются явным отображением государственной защиты определенных категорий граждан и их семей. В то же время размеры социальных пособий, как средств материальной поддержки граждан Республики Беларусь, формируются разными способами и за счет разных социальных нормативов и показателей. Поэтому следует рассмотреть вопрос выбора единой величины, к которой будет привязан размер вышеуказанной материальной выплаты, и это, в свою очередь, будет способствовать увеличению пособия как составного элемента государственной системы социального обеспечения.

К пособиям семьям, воспитывающим детей, относятся пособия по беременности и родам, в связи с рождением ребенка, пособия женщинам, вставшим на учет в государственных организациях здравоохранения до 12-недельного срока беременности, по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, на детей старше 3-х лет, по уходу за больным ребенком в возрасте до 14-ти лет и иные, по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет и ребенком-инвалидом в возрасте до 18-ти лет в случае болезни матери либо другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком и иные пособия [2]. Пособия классифицируют по различным основаниям. В частности, по порядку установления размера различают пособия, размер которых зависит от размера среднего заработка (дохода) получателя, и пособия, размер которых зависит от размера социальных нормативов (бюджета прожиточного минимума), т.е. размер выплачиваемых в будущем пособий связан с размером того или иного социального норматива [3, с. 129]. В частности, пособие по беременности и родам зависит от размера среднего заработка получателя,

остальные же виды пособий из вышеуказанной группы (в связи с рождением ребенка, женщинам, ставшим на учет в государственных организациях здравоохранения до 12-недельного срока беременности, по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, на детей старше 3-х лет и т.д.) привязаны к показателю бюджета прожиточного минимума. Следует отметить, что на 07.03.2012 г. размер минимальной заработной платы в Республике Беларусь составляет 1 000 000 бел. руб. [4], а бюджет прожиточного минимума равен 706 880 бел. руб. [5]. Таким образом, размеры получаемых пособий, входящих в одну группу пособий семьям, воспитывающих детей, будут различны.

В Республике Беларусь периодически проводится повышение размера бюджета прожиточного минимума. Это увеличивает размер пособий семьям, воспитывающим детей, что подчеркивает социальную направленность государства по отношению к ее гражданам, однако размеры получаемых пособий не всегда соразмерны с затратами на цели, для которых было выделено то или иное пособие.

В условиях инфляции в экономике государства является необходимым повышение уровня жизни населения. В связи с расхождением показателей бюджета прожиточного минимума и минимальной заработной платы предлагается производить установление размера пособий, отталкиваясь от размера среднего заработка получателя, а не от бюджета прожиточного минимума, что существенно повлияет на увеличение размера получаемой денежной выплаты. Предложенное выше изменение в установлении размера пособия позволит увеличить материальное состояние граждан Республики Беларусь, тем самым подчеркнув социальную направленность государственной политики.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 15 марта 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2011. – 48 с.
2. О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей: Закон Респ. Беларусь, 30 окт. 1992 г., № 1898-ХІІ (ред. от 07.01.2012 г. № 344-З) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
3. Баранашник, А.В. Право социального обеспечения / А.В. Баранашник. – Минск: ТетраСистемс, 2008. – 192 с.
4. Об установлении размера минимальной заработной платы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 09.12.2011 г., № 1666 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

5. Об утверждении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам в ценах декабря 2011 г. в расчете на один месяц: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 26.01.2012 г., № 86 /// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

М.Н. Пашко, студентка 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет МИТСО»

Конституция Республики Беларусь гарантирует всем гражданам право на труд. Не является исключением и молодежь. Однако на практике существуют некоторые проблемы реализации данного права. На сегодняшний день весьма остро стоит проблема трудоустройства молодежи.

Лица в возрасте от 16 до 29 лет – это 24,1% экономически активного населения, но в то же время они составляют 40,1% всего контингента безработных [1].

Рассмотрим основные факторы, которые существенно влияют на безработицу среди молодежи.

1. Демографические факторы обусловлены особенностями возрастной структуры населения.

2. Экономические факторы имеют место, когда реформирование экономики, сопровождаемое высвобождением работников, приводит к напряженности на рынке труда. По мнению Г.Н. Соколовой, процесс адаптации молодежи к новым условиям происходит сложно. Однако нельзя в полной мере согласиться с данным утверждением. Ведь сегодня молодежь лучше владеет различными технологиями, быстрее может сориентироваться в каких-либо изменениях, молодому поколению легче научиться чему-либо, а люди старшего поколения привыкают работать по устоявшимся правилам, у них вырабатываются определенные стереотипы и зачастую какие-либо нововведения им даются сложнее. Молодое поколение любит перемены, легко переходит на новый уровень работы.

3. Образовательные факторы проявляются, когда продолжается подготовка по профессиям и специальностям, которые в дальнейшем не пользуются должным спросом на рынке труда [2, с. 51–55].

Образовательный фактор, на наш взгляд, является одной из основных проблем трудоустройства молодежи, так как профиль подготовки молодежи не соответствует запросам рынка труда. Ведь сегодня многие выпускники учебных заведений не могут найти работу по специальности. Если понаблюдать за европейским опытом, то мы заметим, что европейские вузы быстро реагируют на потребности реальной жизни, там каждый год появляются сотни новых профессий. У нас можно наблюдать обратное. Также, на наш взгляд, плюсом европейского образования является и то, что у них направленное образование, по конкретной специальности. В Беларуси же фундаментальное образование, т.е. нашим студентам приходится изучать много разных дополнительных дисциплин.

Хотелось бы отметить и то, что в Беларуси создано большое количество общественных объединений, которые помогают молодежи определиться с выбором профессии, информируют выпускников о спросе и предложениях на рынке труда, вакансиях и государственных услугах, предоставляемых в целях их трудоустройства и т.д.

В нашей республике центры занятости также могут во многом помочь молодым специалистам. Это и содействие в поиске подходящей работы, получение навыков активного самостоятельного поиска работы, составления резюме, проведение деловой беседы с нанимателем, самопрезентации и т.д.

Кроме службы занятости, существуют негосударственные кадровые агентства, в которые также можно обращаться в качестве дополнительной меры при поиске работы.

Для решения проблем молодежной безработицы в Республике Беларусь использовался опыт стран с развитой рыночной экономикой, был принят ряд программ, предусматривающих меры по трудоустройству молодежи.

В нашей республике разработан ряд программ и подходов для повышения уровня занятости среди молодежи. Можно выделить основные направления, которыми государство руководствуется:

- 1) развитие непрерывного образования, в частности профориентации в школах и профессиональных учебных заведениях;
- 2) корректирование перспективных планов приема в учебные заведения с учетом прогнозов рынка труда;
- 3) организация и развитие молодежных бирж труда;
- 4) совершенствование организации практики студентов старших курсов на предприятиях;
- 5) поддержка и развитие молодежного предпринимательства.

Таким образом, можно сказать, что реализацией политики в области содействия занятости населения, занимаются все государственные учреждения, что способствует улучшению положения молодежи на республиканском и местных рынках труда.

Молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, контролирование деятельности и оказание помощи которой являются вопросами государственной политики.

Эффективное решение проблем занятости молодежи возможно в случае:

- желания самой молодежи найти свое место на рынке труда;
- тесного взаимодействия образовательных учреждений и органов службы занятости населения.

Полагаем, что государство должно занять самую активную позицию в деле обеспечения занятости молодежи – разработать комплекс мер по закреплению молодых рабочих кадров. Главный инструмент такой политики – региональные программы по созданию рабочих мест для молодежи. При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимателей.

И следует всегда помнить о том, что, получив диплом об образовании, не следует останавливаться в развитии, так как любая работа требует постоянного повышения профессионального уровня.

Список использованных источников

1. Витебский областной исполнительный комитет [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://www.vitebskregion.gov.by//ru/informday/ec0c24aabdeead9e.htm>. – Дата доступа: 27.02.2012.
2. Соколова, Г.Н. Рыночные отношения в Беларуси: от эволюции к инновациям // Социологические исследования – 2007. – № 2. – С. 51–55.

ПЕРЕГОВОРЫ КАК ОПТИМАЛЬНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ

*В.Л. Пытель, студентка 2-го курса факультета
управления Академии управления при Президенте
Республики Беларусь*

Наиболее эффективный метод разрешения разнообразных юридических конфликтов – переговоры. В самом общем смысле, переговоры – это процесс, посредством которого стороны, вовлеченные в про-

блему, обсуждают ее друг с другом, стараясь достичь взаимоприемлемого соглашения. Для полного уяснения данного термина будет уместным дать также следующее определение: «Переговоры — одна из форм политического общения, используемая в политике и дипломатии для установления контактов, укрепления международных связей, для обсуждения спорных вопросов, урегулирования конфликтов и решения различного рода проблем — от межличностных до международных» [1, с. 197].

Выделяют следующие виды переговоров: политические, международные, в сфере разрешения хозяйственных споров и др. Так, например, международные переговоры — это одна из наиболее эффективных форм делового общения субъектов международного права для обмена мнениями по вопросам, представляющим взаимный интерес, установления, поддержания и развития сотрудничества в различных областях международных отношений, определения принципов и конкретных форм их регулирования посредством адекватных правовых средств, разработки и заключения международных договоров, создания межгосударственных структур, а также для разрешения споров и конфликтов, в том числе и военного характера.

В целом в обществе со сложными уровнями ценностей, интересов и потребностей переговоры должны стать чем-то большим, чем просто стратегическим влиянием или манипуляцией. Переговоры представляют собой особый вид коммуникации, участники которого, во-первых, принимают участие в «резонных» дискуссиях и процессах решения проблем; во-вторых, достигается взаимопонимание, которое служит основой для соглашений. Таким образом, переговоры способствуют построению взаимоотношений, основанных на диалоге, и заключению соглашений, основанных на понимании [2, с. 29].

Успех или неуспех переговоров зависит от конкретных условий, в которых они происходят, и от правил «игры», применяемых конфликтующими сторонами. Результаты переговорного процесса также могут быть различными: в одном случае сторонами достигается компромисс по спорным вопросам, в другом — консенсус [3, с. 235].

Исходя из тезиса, изложенного выше, в процессе переговоров важную роль играют коммуникации, когда появляются разногласия и конфликты, в том числе и юридические, переговоры становятся инструментом для создания возможностей и сдерживания сторон в процессе того, как они обдумывают дальнейший ход действий. Переговоры могут служить инструментом для управления напряжением, которое возникает в ходе спора о таких вопросах, как автономия, самостоятельность или связанность (когерентность), открытость или закрытость,

зависимость или независимость, контроль или уступчивость. Переговоры – это метод взаимодействия участников процесса, который дает возможность сконцентрировать их внимание на значении спора и направить дискуссию, скорее, на достижение понимания, чем на обвинения, контроль или определение полномочий каждого из них [2, с. 30].

В настоящее время все более популярными формами переговоров становятся так называемые «круглые столы» – дискуссии, используемые конфликтующими сторонами для разрешения социально-экономических, политических, общественных и межгрупповых проблем. В нашей стране «круглые столы» становятся практикой в деятельности высших институтов государственной власти. Выяснение и анализ результатов практики «круглых столов» – актуальная задача конфликтологов. Одной из приоритетных задач также является помощь политикам и управленческим работникам в изучении международного опыта цивилизованного проведения «круглых столов».

На сегодняшний день любой человек, живущий в обществе, ведет переговоры. Переговоры – это факт нашей повседневной жизни, основное средство принять оптимальное решение сложившегося конфликта с оппонентом. В наше время все чаще приходится прибегать к переговорам: ведь конфликт, в том числе и юридический, является неотъемлемой частью как международной политики, так и теории государства и права в целом.

В заключение хочется отметить, что прежде чем садиться за стол переговоров, следует учитывать их содержательный аспект, который предусматривает четкий анализ проблем, диагноз ситуации; формирование общего подхода к переговорам, их целям, задачам, позициям; прогноз изменения ситуации и результатов, определение возможных вариантов решения; проектирование благоприятных условий; подготовку предложений и их аргументацию, составление необходимых документов.

Список использованных источников

1. Краткий словарь политического языка / В.В. Бакеркина, Л.Л. Шестакова; под общ. ред. В.И. Шамшурина. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель»: ООО «Русские словари», 2002. – 288 с.
2. Спэнгл, М.Л. Переговоры: решение проблем в разном контексте / М.Л. Спэнгл, М. Айзенхарт; пер. с англ. – Харьков: «Гуманитарный центр», 2009. – 592 с.
3. Основы конфликтологии: курс лекций / Д.П. Зеркин; под общ. ред. Е.Е. Несмеянова. – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – 480 с.

СООТНОШЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

О.А. Шейко, студентка 4-го курса юридического факультета УО «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы»

Социальная безопасность и экологическая безопасность неразрывно связаны между собой. Невозможно представить человека вне благоприятной окружающей среды, которая влияет на здоровье, демографию и другие социальные явления.

Фундаментальным правом человека в области охраны окружающей является право на благоприятную окружающую среду как одно из важнейших социальных прав граждан. Концепция государственной политики Республики Беларусь в области охраны окружающей среды признается главным направлением государственной политики осуществление заложенного в Конституции права на благоприятную для жизни окружающую среду [1, с. 8]. Данное право возглавляет систему прав человека в области охраны окружающей среды, является многокомпонентным и представляет собой законодательно обеспеченную возможность лица, наряду с иными возможностями, реализовывать его своими действиями [2, с. 75].

Наиболее наглядным примером связи между окружающей средой и правами человека является Конвенция о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды, 1998 г. (далее – Орхусская конвенция). Она устанавливает публичные права и налагает на государства – участников конвенции обязательства по обеспечению прав на доступ к информации, участию общественности в процессе принятия решений, доступ к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды, которые являются наиболее эффективными гарантиями права на благоприятную окружающую среду. В Орхусской конвенции не содержится точного определения термина «право на участие общественности», однако в ней говорится о роли участия общественности в создании такого механизма, с помощью которого общественность могла бы реализовать свое право жить в благоприятной окружающей среде.

Право на участие общественности в процессе принятия экологически значимых решений предполагает возможность непосредственного выражения мнения в социуме. Обеспечение права на благоприятную окружающую среду зависит не только от права на участие в процессе принятия экологически значимых решений, но и в равной степени от предоставления доступа к экологической информации и пра-

восудию [3, с. 402]. В законодательстве как Республики Беларусь, так и в международном, вышеперечисленные права, как правило, тесно связаны между собой.

Таким образом, общественность, реализуя право на доступ к информации и правосудию, в определенной степени участвует в принятии экологически значимых решений, что в конечном итоге, как было отмечено выше, влияет на социальные процессы в обществе. Законодательство Республики Беларусь, международные документы признают неотъемлемость права на благоприятную окружающую среду и фиксируют права на участие общественности в принятии экологически значимых решений, на доступ к экологической информации и на доступ к правосудию в качестве важнейших средств обеспечения данного права. Представляется, что, выполняя, обеспечительную функцию по отношению к праву на благоприятную окружающую среду, наряду с иными правами в области охраны окружающей среды, право на участие в принятии экологически значимых решений является ведущим среди них, поскольку от его реализации напрямую зависит реализация ряда социальных прав граждан.

Список использованных источников

1. Губская, Н.С. Участие общественности в принятии экологически значимых решений (правовой аспект) / Н.С. Губская; Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь. — Минск: Право и экономика, 2009. — 206 с. — (Серия «Гуманитарные науки»).
2. Балашенко, С.А. Экологическое право: учеб. пособие / С.А. Балашенко [и др.]; под ред. Т.И. Макаровой, В.Е. Лизгаро. — Минск: Изд. центр БГУ, 2008. — 493 с.
3. Губская, Н.С. Участие общественности в принятии экологически значимых решений как элемент механизма защиты и обеспечения экологических прав граждан / Н.С. Губская // Право в современном белорусском обществе: сб. науч. тр. Вып. 4. / редкол.: В.И. Семенков (гл. ред.), Г.А. Василевич (зам. гл. ред.) [и др.]; Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь. — Минск: Право и экономика, 2009. — 668 с. — С. 393–408.

Раздел 2

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРАЗДНИКОВ И ПРАЗДНИЧНЫХ ДНЕЙ, ОБЪЯВЛЕННЫХ НЕРАБОЧИМИ, ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА И РОССИИ

А.С. Антонов, студент 2-го курса юридического факультета Белорусского государственного университета

18 ноября 2011 года в Москве была подписана Декларация «О евразийской экономической интеграции». В Декларации отмечается, что Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация будут стремиться завершить к 1 января 2015 года кодификацию международных договоров, составляющих нормативную правовую базу Таможенного союза и Единого экономического пространства для создания нового интеграционного образования — Евразийского экономического союза. Также отмечается, что основным содержанием дальнейшей интеграции будет полная реализация потенциала Таможенного союза и Единого экономического пространства, совершенствование и дальнейшее развитие договорно-правовой базы, институтов и практического взаимодействия, в том числе путем дальнейшего сближения, гармонизации национальных законодательств, а также их унификация. Таким образом, для осуществления целей формирования и принципов эффективного функционирования Таможенного союза, Единого экономического пространства и, в перспективе, Евразийского экономического союза представляется необходимым сближение, гармонизация и унификация трудового законодательства Беларуси, Казахстана и России, в том числе правового регулирования государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими.

Учитывая, что Беларусь, Казахстан и Россия имеют общее историческое прошлое в сфере регулирования труда, то многие вопросы, связанные с регулированием государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими, разрешаются в законодательстве трех стран схожим образом, однако имеются и различия в законодательном регулировании.

Согласно п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных и памятных датах в Республике Беларусь» в Республике Беларусь объявлены нерабочими два государственных праздника и семь праздничных дней.

Статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в качестве нерабочих праздничных дней определила 12 дней. В настоящее время перечень нерабочих праздничных дней по российскому законодательству является закрытым и единым на всей территории Российской Федерации (см. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 31.08.2011 № 49-11-57). Однако нельзя не указать на то, что в Государственной Думе находятся на рассмотрении законопроекты № 605068-5 и № 605356-5 о внесении изменений и дополнений в статью 112 ТК РФ (о праве субъектов Российской Федерации самостоятельно устанавливать нерабочие праздничные дни).

Закон Республики Казахстан от 13.12.2001 № 267-III «О праздниках в Республике Казахстан» в качестве нерабочих праздничных дней определил 13 дней. Кроме нерабочих праздничных дней, Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК) в части четвертой статьи 96 определил первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, и 7 января – православное Рождество – в качестве выходных дней. Настоящая конструкция является уникальным явлением для трудового законодательства. С ее помощью подчеркивается статус этих религиозных праздников по отношению к праздничным дням, что имеет важное практическое применение, так как при совпадении «особенного» с «обычным» выходным днем два выходных дня по ТК РК сливаются в один. На наш взгляд, не совсем удачно использование буквального приравнивания этих «особенных» выходных дней к «обычным» выходным дням. Более уместно, на наш взгляд, их можно было бы обозначить, например, как «нерабочие праздничные даты», имеющие свою специфику по отношению к регулированию нерабочих праздничных и выходных дней.

Таким образом, наблюдается существенное различие в количестве государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими, в этой «тройке» от девяти в Беларуси до, фактически, пятнадцати в Казахстане. В связи с необходимостью обеспечения эффективного функционирования общего рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов, на наш взгляд, необходима если и не полная унификация количества государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими, в Республике Беларусь, Республике Казахстан, Российской Федерации, что невозможно в силу объективных обстоятельств, то максимальное сближение их количества.

Отметим, что ТК РК прямо предусматривает возможность работника самостоятельно проявить инициативу по собственному привлечению к работе в нерабочие праздничные дни. В то же время из содержания норм ТК РФ, а также норм Трудового кодекса Республики Беларусь можно сделать вывод о том, что мнение (желание) работника может быть лишь учтено, например, при планировании графика работ (сменности).

Порядок и условия выплаты компенсаций за работу в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими, также не являются идентичными. В Казахстане и Беларуси с учетом опыта России и иных зарубежных стран, на наш взгляд, целесообразно ввести норму об обязательном дополнительном вознаграждении работникам, за исключением работников, получающих оклад, за работу в государственные и праздничные дни, объявленные нерабочими, в которые они не привлекались к работе. Как отмечает И.О. Снигирева, отсутствие работы в нерабочие праздничные дни снижает их заработную плату, что несправедливо по сравнению с теми, труд которых оплачивается на основе окладов и для которых наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием снижения заработной платы [1, с.27]. Поэтому российский законодатель и предусмотрел соответствующую норму об обязательном дополнительном вознаграждении. На наш взгляд, недостатком правовой регламентации соответствующего вознаграждения является отсутствие нормы о минимальном размере дополнительного вознаграждения, что может позволить на практике устанавливать абсурдно низкий его размер. Отметим, норма о том, что если работа в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими, выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется оплата в повышенном размере и (или) неоплачиваемый день отдыха (возможность «двойной» компенсации) предусмотрена лишь белорусским законодательством.

В Беларуси, на наш взгляд, целесообразно предоставить право выбора вида компенсации работнику за работу в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими. Считаем норму части четвертой статьи 153 ТК РФ о том, что оплата труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии и т. п. в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора, не совсем корректной. На наш взгляд, она позволяет отходить от общего правила о минимальной компенсации за работу в нерабочие праздничные дни, что является ущемлением пра-

ва этих работников на полноценную компенсацию за соответствующую работу.

Имеются различия по кругу лиц, которые по законодательству не могут быть привлечены к работе в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими. Максимальное количество категорий лиц, которым гарантирована невозможность привлечения к работе в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими, зафиксировано в белорусском законодательстве. Этот факт, на наш взгляд, несомненно, является достоинством трудового законодательства Республики Беларусь. В Беларуси целесообразно предоставить право отдельным категориям лиц быть привлеченными (с их согласия) к работе в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими (например, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет).

Существует различие в законодательстве Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации и в ситуации, когда выходной день совпадает с государственным праздником или праздничным днем, объявленным нерабочим. В Российской Федерации и Республике Казахстан при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В Республике Беларусь выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется. Считаем, что следует согласиться с мнением, высказываемым в юридической литературе, о том, что данная норма юридически не обоснована и социально несправедлива [2, с. 180]. Невозможность переноса выходного дня на другой день либо предоставления другого дня отдыха, в конечном счете, означает то, что работник лишается своего права на каждый выходной день, совпавший с нерабочим государственным праздником или праздничным днем [3].

Считаем, что Российской Федерации и Республики Казахстан целесообразно дифференцировать правовое регулирование нерабочих праздничных дней и выходных дней, так как первые имеют все же несколько иную природу, чем вторые.

Таким образом, проанализировав отдельные аспекты трудового законодательства Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации как участников интеграционных образований, можно сделать вывод не только о сходстве, но и о различиях по вопросу правового регулирования государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими. Поскольку законодательство каждого государства имеет преимущества по отдельным аспектам правового регулирования, то они должны быть использованы при гармонизации и унификации законодательств этих государств.

Список использованных источников

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.О. Буянова [и др.]; под общ. ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. – 427 с.
2. Островский, Л.Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь: постановочный комментарий в 9 кн. – Кн. V. Ч. 1. – Гл. 10–11. – Минск: Технопринт, 2000. – 208 с.
3. Подгруша, В.В. Выходные дни: отдельные аспекты правового регулирования / В.В. Подгруша // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2008.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

А.А. Каспирович, студентка 2-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Дисциплинарная ответственность регулируется главой 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), а также иными нормативными правовыми актами.

Дисциплинарная ответственность является одним из наиболее важных правовых средств обеспечения исполнения работником своих трудовых обязанностей. Основой дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок (ст. 197 ТК).

В Кодексе законов о труде 1972 года (далее – КЗоТ) не было отдельной главы, посвященной дисциплинарной ответственности работников, а была глава 9 «Трудовая дисциплина», в которой содержались нормы о дисциплинарной ответственности работников, видах дисциплинарных взысканий, порядке их применения и обжалования и некоторые иные положения.

Обратимся к содержанию ст. 198 ТК «Меры дисциплинарного взыскания». За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение (п. 4, 5, 7–9 ст. 42, п. 1 ст. 47).

Перечень мер дисциплинарного взыскания является исчерпывающим (для работников, несущих общую дисциплинарную ответственность).

По нашему мнению, список оснований, предусмотренных в пп. 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» целесообразно дополнить следующим дополнительным основанием прекращения трудового договора: «грубое нарушение трудовой дисциплины работником и неоднократное (2 и более раз в течение 6 месяцев) привлечение работника к дисциплинарной ответственности».

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (ст. 204 ТК) [1, с. 89]. Например, согласно Закону Республики Беларусь от 08.05.2007 № 220-3 «О прокуратуре Республики Беларусь» к прокурорским работникам за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него служебных обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение служебной дисциплины, совершение действий, дискредитирующих звание прокурорского работника и несовместимых со службой в органах прокуратуры могут применяться такие меры дисциплинарных взысканий, как понижение в классном чине на срок до шести месяцев, понижение в должности на срок до шести месяцев, лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Республики Беларусь», освобождение от занимаемой должности (увольнение), освобождение от занимаемой должности (увольнение) с лишением классного чина [2].

В соответствии с ч. 4 ст. 198 ТК к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Законодателем не установлено, сколько мер воздействия может применить наниматель к работнику, совершившему дисциплинарный проступок. По нашему мнению, возможно установление ограничения к применению иных мер нанимателем к работнику, так как наниматель может превысить свои полномочия (наниматель может применить неограниченное количество иных мер, помимо дисциплинарного взыскания тем самым ограничит в некоторых основных правах работника). Возможно, например, применение к работнику не более двух иных мер, кроме основного (т.е. дисциплинарного) взыскания.

Обратимся к порядку применения дисциплинарного взыскания (ст. 199 ТК). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись

в пятидневный срок. Остановим внимание на данной норме. Работнику под роспись в пятидневный срок должны объявить о дисциплинарном взыскании. Следовательно, если работнику не были объявлены в пятидневный срок под роспись приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании, — это несоблюдение данной нормы права, т.е. нарушение закона. На наш взгляд, в данной норме нужно конкретизировать: пять рабочих дней должно истечь или в этот пятидневный срок входят и нерабочие (выходные) дни. Считаем, что эту норму следует закрепить в ТК для устранения различных трактовок ее на практике.

А.А. Греченков в одной из своих недавних статей обратил внимание на дополнение положений главы 14. Наряду с содержащимся в ней определением дисциплинарного проступка (ст. 197) здесь целесообразно сформулировать легальное определение дисциплинарной ответственности, определить ее принципы, сформулировать и раскрыть условия, при одновременном наличии которых она может наступать (противоправность, виновность и др.), обстоятельства, исключающие ответственность, четко определить понятие и особенности иных мер дисциплинарного воздействия, которые могут применяться к работникам наряду с мерами дисциплинарного взыскания, и др. [3, с. 76].

В заключение сформулируем понятие дисциплинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность — это вид ответственности, в соответствии с которой наниматель вправе применять меры дисциплинарного взыскания к работнику за виновные действия, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп. по состоянию на 20 мая 2010 г. — Минск: Нац. центр правовой информации Республики Беларусь, 2010. — 240 с.
2. О прокуратуре Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 8 мая 2007 г., № 220-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2007. — № 119. — 2/1317.
3. Греченков, А.А. Некоторые вопросы совершенствования положений об ответственности в Трудовом кодексе Республики Беларусь / А.А. Греченков // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве: сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 14–15 окт. 2011 г. / редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. — Минск: Междунар. ун-т «МИТСО». — С. 74–76.
4. Кодекс законов о труде Белорусской ССР: Принят 3-ей сессией Верховного Совета БССР восьмого созыва 23 июня 1972 г.: Офиц. текст с изм. и доп. на 1 июля 1985 г. — Минск: Беларусь, 1986. — 159 с.

ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НОРМАМИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

Е.Н. Никитенко, студентка 2-го курса факультета управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Вопрос об источниках трудового права и об использовании в качестве такого источника норм международного права является наиболее существенным при изучении данной отрасли, так как Республика Беларусь является участницей различных международных соглашений, в том числе и в сфере труда.

Главная ответственность за обеспечение эффективной реализации общепризнанных норм международного права ложится на государства, заключающие данный договор. Однако сам факт участия того или иного государства в международных соглашениях вовсе не означает, что все положения этих соглашений будут автоматически применяться и эффективно действовать.

В рамках решения вопроса о соотношении международного и национального права в законодательстве Республики Беларусь Конституция признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства (ст. 8 Конституции).

Большинство отечественных ученых-юристов признают примат международных договоров перед нормативными актами внутригосударственного характера.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (согласно ст. 3) применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда (далее – МОТ), участницей которых является Республика Беларусь. Эта статья устанавливает преимущество норм международного права при решении коллизий в отношении трудового законодательства.

Так как установлен приоритет норм международного права, то возникает проблема имплементации данных норм в национальное право. Механизм имплементации норм международного права на внутригосударственном уровне зависит, прежде всего, от особенностей правовой системы конкретного государства, а также от самой отрасли права.

Рассмотрим проблемы данного механизма на примере имплементации норм, установленных конвенцией Международной организации труда (далее – МОТ).

С момента создания МОТ в 1919 году главным направлением ее деятельности являлось нормотворчество в сфере регулирования социально-трудовых отношений. За прошедшие годы МОТ приняла свыше 370 конвенций и рекомендаций, охватывающих самые различные области социально-трудовых отношений. Хотя значительная часть важнейших конвенций МОТ ратифицированы Республикой Беларусь, а основные принципы и нормы, сформулированные в этих конвенциях и рекомендациях МОТ, нашли свое отражение в законодательстве Республики Беларусь, проблемы здесь остаются, поскольку белорусское законодательство в этой области по ряду параметров в той или иной мере отстает от требований МОТ.

Следует отметить, что только три конвенции МОТ (№ 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» и № 182 «О наихудших формах детского труда») введены в действие законами Республики Беларусь об их ратификации. Исходя из положения о том, что юридическая сила международного акта формально равна юридической силе акта национального права, посредством которого он был трансформирован в национальное законодательство, можно сделать вывод, что эти конвенции приобрели силу закона и возведены в ранг актов, стоящих над обыкновенными законами, включая и программные.

Поэтому очевидно, что практическая реализация принципа приоритета ратифицированной международной конвенции МОТ может быть обеспечена только с помощью отрегулированного механизма толкования и применения международных норм.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 15 марта 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2011. – 48 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь от 26.07.1999 г., № 296-3 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
3. Широков, А.Т. Основы права: курс лекций /А.Т. Широков, Д.Е. Тагунов. – 2-е изд., доп. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2005. – 303 с.
4. Калугин, В.Ю. Пресечение нарушений в механизме имплементации международного гуманитарного права / В.Ю. Калугин, Д.В. Акулов. – Минск: Тесей, 2004. – 398 с.

ПРОБЛЕМА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДИСКРИМИНАЦИОННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ ИНОСТРАННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Е.В. Панас, студентка 3-го курса юридического факультета УО «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы»

Более десяти лет в Беларуси создаются совместные и иностранные предприятия, являясь и формой инвестиций, и формой ведения нерезидентами предпринимательской деятельности на территории Республики Беларусь. Однако не следует забывать, что приток прямых иностранных инвестиций между странами оказывает большое влияние на рынок труда. Влияние иностранного капитала на трудовые отношения распространяется в первую очередь на следующие основные области: количественные и качественные характеристики рынка труда, его региональные аспекты. Так, прямое положительное влияние иностранных инвестиций на рынок труда в принимающей стране проявляется в создании новых рабочих мест; более высокой заработной плате при повышении производительности труда; предложении более квалифицированного труда в районах с высоким уровнем безработицы. В связи с этим зачастую остро встает вопрос о форме закрепления трудовых правоотношений между нанимателем – иностранным предприятием и гражданами Республики Беларусь, трудоустраивающимися в данное предприятие.

Сегодня в Беларуси действуют 2 тыс. 178 совместных предприятий с российским капиталом и 5,8 тыс. с другим иностранным капиталом [1].

В абсолютном большинстве случаев правоотношения между работником и нанимателем оформляются с помощью трудового договора. Однако трансформация рынка труда неизбежно приводит к развитию различных форм дискриминации в трудовых отношениях, а также снижению роли и влияния профсоюзов в защите прав работников.

С увеличением количества предприятий с иностранным капиталом все чаще наниматели прибегают к доступным в настоящее время различным формам трудовых взаимоотношений, имеющим временный характер. К договорам, относящимся к разновидностям «неустойчивой занятости», относятся договоры подряда, контракты, договоры возмездного оказания услуг. В условиях неустойчивой занятости люди порой работают как внештатные сотрудники, но получают меньшее вознаграждение за труд и не имеют социальных гарантий работников. Наиболее спорными формами фактических трудовых отношений в изучаемой сфере считаем следующие: контракт, договоры подряда, заемный труд.

Рамки данного исследования не позволяют нам подробно рассмотреть все эти формы. Остановимся лишь на наиболее дискриминационной, на наш взгляд, форме трудовых отношений — заемном труде, развитие и распространение которого сегодня активно лоббируется частными агентствами занятости.

Под заемным трудом понимают обычно лизинг персонала (leasing), выведение за штат (outstaffing). Нередко этим понятием охватывают и привлечение работников сторонних организаций для выполнения определенных видов непрофильных работ (outsourcing), а также другие разновидности. Агентство по лизингу рабочей силы (частное агентство занятости), являясь коммерческой фирмой, специализируется на найме в свой штат работников для выполнения заказов на услуги этих работников. Агентство по лизингу рабочей силы передает своих работников предприятиям-пользователям как бы займы (в аренду, например) на определенное время [2, с. 92].

Основная проблема данного института сегодня состоит в его трехстороннем характере. Самым существенным положением данной юридической конструкции является тот факт, что отношения «работник — предприятие-пользователь» не признаются трудовыми. Схема не предусматривает необходимости соблюдения норм, установленных Трудовым кодексом для обычных трудовых отношений. Как такового, договора предоставления персонала нет и в Гражданском кодексе, но стороны могут заключить договор, специально не предусмотренный законом, например, так называемый смешанный, в котором содержатся элементы различных договоров, что и делает эти практики возможными. Определенные риски предприятий-пользователей в этом смысле заключаются в том, что они сталкиваются с правовой нормой, согласно которой отношения с заемным работником могут быть признаны трудовыми в силу «фактического допущения работника до работы». Есть также риск возникновения проблемы с налогами [3, с. 8]. Кроме того, необходимо закрепление исключений из общих защитных механизмов трудового законодательства для заемных работников. Отставание законодательства от потребностей экономики приводит сегодня к упущенной выгоде, экономическим потерям.

В декабре 2011 года в ходе опроса работников российских предприятий, работающих в Беларуси, выяснилось, что временная занятость практикуется повсеместно. Так, в одном из предприятий мобильной связи работника принимают на работу исключительно по договору подряда. В другом случае (сеть гипермаркетов) работнику предлагают поработать полгода на условиях договора подряда, а потом может быть заключен срочный трудовой договор [1].

И в Европе, и в Российской Федерации на протяжении ряда лет профсоюзы протестуют против временной занятости забастовками, судебными исками, акциями протеста. В нашей стране единственным органом, которому прямо предписано осуществлять контроль за соответствием временных договоров действующему законодательству, является Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Таким образом, расширение форм временной занятости способно привести к дестабилизации в обществе, а также к появлению скрытой безработицы и ее резкому росту, снижению профессиональной компетентности работников. Есть опасность, что с увеличением доли иностранных предприятий в Беларуси к нам придут не западные трудовые гарантии, а дальнейший рост бесправия временной занятости.

Считаем необходимым детально регламентировать неурегулированные на данном этапе институты временной трудовой занятости, в частности, заемный труд, в целях придания сфере трудовых отношений максимальной стабильности и эффективности.

Список использованных источников

1. Как скажется на работниках приход в Беларусь иностранных предприятий: [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://www.job-by.info/statii/index.php?id=31>. – Дата доступа: 12.02.2012.
2. Подгруша, В.В. Заемный труд: актуальные проблемы теории и практики / В.В. Подгруша // Отдел кадров. – 2008. – № 1. – С. 91–96.
3. Козина, И.М. Заемный труд: социальные аспекты / И.М. Козина // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 3–12.

ПРИМЕНЕНИЕ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ ЗА РУБЕЖОМ

Д.В. Плоскунов, студент 2-го курса юридического факультета УО «Витебский государственный университет им. П.М. Машерова»

Каждый человек большую часть своей сознательной жизни занят трудовой деятельностью. Труд, как и любой другой вид деятельности, имеет определенную цель. Однако для ее достижения необходимо оформить трудовые правоотношения в правовую форму. Такой правовой формой выступает трудовой договор. Он представляет собой соглашение, заключенное между работником и нанимателем, по которому работник обязуется выполнять работу по одной или нескольким профессиям,

специальностям или должностям соответствующей квалификации в соответствии со штатным расписанием и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату (ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Как отмечает И.Я. Киселев, в зарубежных странах имеют место договоры, заключаемые на неопределенный и определенный сроки, а также на время выполнения: определенной работы, обязанностей временно отсутствующего работника и сезонных работ [1, с. 60–61].

Подробную регламентацию сферы применения срочных трудовых договоров закрепило итальянское трудовое законодательство. В этой стране действует специальный закон: Закон от 18 апреля 1962 г. № 230 «О регулировании трудовых договоров на определенный срок». Объективные изменения, возникшие на рынке труда и в направлениях государственной политики занятости после принятия этого акта, обусловили внесение поправок в этот закон. Исключительный характер срочного трудового договора закреплен в статье 1 указанного Закона. Случаи заключения срочного трудового договора ограничены теми, что перечислены в Законе: при выполнении работ сезонного характера, для производства работ, период выполнения которых заранее известен, работ случайного или чрезвычайного характера, для выполнения работ, которые состоят из нескольких частей или этапов и работ, требующих найма рабочих со специальностями, отличающимися от тех, которыми обладают рабочие, обычно нанимаемые данным предпринимателем, для замены временно отсутствующих работников, и, кроме того, случаи заключения трудовых договоров в отношении творческих работников, участвующих в работе над определенным спектаклем [1, с. 67]. В Италии существует возможность продления срочного трудового договора, но не более чем один раз и только лишь при наличии непредвиденных и чрезвычайных обстоятельств. Кроме того, максимальный срок срочного трудового договора не установлен.

Хорошо известна специфичность британского права. Не является исключением здесь и трудовое право, а также законодательные акты этой отрасли. Особенность трудового права Великобритании заключается в том, что трудовой договор может быть и подразумеваемым: его наличие может следовать из поведения сторон, которое свидетельствует о том, что данный договор подразумевается, несмотря на то что не сформулирован явно. В соответствии с Законом о трудовых договорах (1972 г.) при заключении срочного трудового договора работодатель не позднее чем через 13 недель после начала работы должен предоста-

вить работнику письменное извещение, содержащее наименование сторон, заключивших трудовой договор, дата начала работы, дата окончания работы, условия найма, существующие на определенную дату [2, с. 139].

Широкий спектр работ, при выполнении которых заключается срочный трудовой договор, имеет место в Молдове. К таким работам относятся работы на период временного отсутствия работника, действие индивидуального договора которого приостановлено, кроме случаев его участия в забастовке, а также на период выполнения временных работ продолжительностью не более 2-х месяцев, в том числе сезонных работ, если в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода года.

Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, откомандированными на работу за пределы Республики Молдова и лицами, обучающимися по дневной форме обучения, на период профподготовки и стажировки работника на другом предприятии. С лицами, вышедшими на пенсию по возрасту срочный трудовой договор в Молдове заключается на срок до 2 лет. В Республике Молдова имеет место заключение срочного трудового договора с руководителями организаций, предприятий, их заместителями и главными бухгалтерами. Срочные трудовые договоры по результатам выборов или конкурса заключаются с директорами колледжей, с членами профсоюзных органов, органов патронатов и других некоммерческих организаций, хозяйственных товариществ и обществ, работниками центральных и местных органов публичной власти. В сфере образования такого рода трудовые договоры заключаются с научными и педагогическими работниками, а также ректорами высших учебных заведений. Среди других категорий работников, с которыми имеет место заключение срочного трудового договора, выделяются творческие работники и работники религиозных объединений. Трудовой договор на определенный срок имеет место также при необходимости выполнения определенной временной работы и на период выполнения безработными оплачиваемых общественных работ в порядке, установленном Правительством [2, с. 132–133].

В заключение следует отметить, что в последние годы имеет место тенденция увеличения числа срочных трудовых договоров и расширения сфер их применения, что находит свое непосредственное отражение в законодательстве.

Список использованных источников

1. Киселев, И.Я. Зарубежное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 263 с.

- 2 Френкель, Э.Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Э.В. Френкель. — М.: Юристь, 2002. — 687 с.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ В БЕЛАРУСИ И РОССИИ

А.А. Бондаренко, студентка 2-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Переход к рыночной экономике как объективно обусловленный процесс повышает роль правового регулирования трудовых отношений и предъявляет к нему новые требования.

Новое в правовом регулировании трудовых отношений становится повседневной практикой [5, с. 5]. В связи с этим необходимо изучение и последующее разъяснение зачастую непростых положений законодательства о труде, важности его назначения и точного соблюдения.

В настоящем выступлении рассмотрим понятие и виды трудовых отпусков по законодательству Республики Беларусь в сравнении с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), выявим их сходства и различия.

Статья 154 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) закрепляет право работников на основной отпуск. Работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательными актами [1].

Ю.Н. Коршунов отмечает, что ни Конституция, ни другие законы Российской Федерации не предусматривают каких-либо исключений, позволяющих лишать работника права на отпуск [4, с. 50].

На мой взгляд, главным отличием основных трудовых отпусков в Беларуси и России является продолжительность основного отпуска. Согласно ст. 155 ТК Беларуси продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней, тогда как в Российской Федерации — не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) [2].

Казалось бы, можно позавидовать такому большому отпуску. Но лучший ли это вариант? Полагаем, что нет. Продолжительный отпуск — это дорогостоящее удовольствие, доступное обществам и государствам с высокоразвитой экономикой. На наш взгляд, отпуск в 24 календар-

ных дня наиболее оптимален. ТК Беларуси предусматривает увеличение продолжительности основного отпуска сверх 24 календарных дня для отдельных категорий работников.

Дополнительные трудовые отпуска в отличие от основного отпуска предоставляются лишь отдельным категориям работников с учетом специфики их трудовой деятельности либо работникам в качестве поощрения за работу у конкретного нанимателя [3, с. 314].

Как верно отмечает Л.Я. Островский: «дополнительные трудовые отпуска этого вида названы потому, что они предоставляются сверх основного, если законодательство не предусматривает исключения, то есть дополняют основной». Дополнительные трудовые отпуска, по его мнению, это не социальная льгота либо привилегия, а компенсация за неблагоприятные условия труда или поощрение за длительную и результативную работу. Мы полностью разделяем мнение данного ученого [5, с. 59].

ТК Беларуси закрепляет следующие виды дополнительных трудовых отпусков:

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

Сходства дополнительных отпусков в Российской Федерации с дополнительными отпусками в Республике Беларусь заключается в том, что дополнительные отпуска в России предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

Исходя из сказанного выше, можно отметить, что в Российской Федерации нет таких видов дополнительных отпусков, как отпуска за продолжительный стаж работы и поощрительных. В свою же очередь, в Республике Беларусь отсутствует отпуск, предоставляемый работникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что на законодательном уровне права работников на отпуск закреплены достаточно надежно как в Беларуси, так и в России. Но реализация этих прав весьма проблемна. Некоторые работники не знают, на какой вид отпуска

у них есть права. В связи с этим представляется целесообразным как усиление государственного надзора и контроля в указанной сфере, так и повышение ответственности нанимателей (работодателей) за нарушение права работников на отпуск.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2012.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Кодекс Рос. Федерации, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — М., 2012.
3. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие / Т.Н. Важенкова. — Минск: Амалфея, 2008. — 432 с.
4. Коршунов, Ю.Н. Время труда и отдыха: комментарии, разъяснения, рекомендации / Ю.Н. Коршунов // отв. ред. Шеломов Б.А. — М.: Юристъ, 1997. — 116 с.
5. Островский, Л.Я. Время отдыха работников. Юридический комментарий в вопросах и ответах / Л.Я. Островский. — Минск: Фонд развития и поддержки независимых науки и высшей школы, 1998. — 112 с.
6. Симчук, А.Н. Трудовые и социальные отпуска / А.Н. Симчук. — Минск: Амалфея, 2001. — 96 с.

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

С.И. Восканян, студент 3-го курса юридического факультета Белорусского государственного университета

Структурные изменения в экономике, глобализация, усиление конкуренции, технологический прогресс и некоторые другие причины за последние 20–25 лет привели к изменению подходов к правовому регулированию отношений в сфере наемного труда [1, с.14–21]. На смену типичным трудовым отношениям, построенным, в первую очередь, на трудовом договоре на неопределенный срок, пришли так называемые атипичные отношения. Это обстоятельство предопределило появление новой политики flexicurity¹, суть которой заключается в поддер-

¹ На русский язык этот термин переводят как «гибконадежность» [2, с. 644], «гибкобильность» [3, с. 22], «гибкозащищенность» [4, с. 52].

жании равновесия между гибкостью и гарантиями занятости. Можно утверждать, что политика *flexicurity* нашла отражение в Директиве Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» (далее – Директива № 4) [5] и последовавших за ней других нормативных правовых актах. В п. 7 Директивы № 4 предписывалось исключить излишнее регулирование рынка труда. В настоящее время в Республике Беларусь подготовлен проект закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс (далее – ТК) [6]. В частности, предлагается дополнить ст. 42 «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя» нормой, позволяющей индивидуальным предпринимателям, микроорганизациям, а также организациям, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет (кроме созданных в порядке реорганизации), расторгать бессрочный трудовой договор даже при отсутствии оснований, предусмотренных указанной статьей ТК. Предположим, что появление такой новеллы, по мнению разработчиков проекта, обусловлено необходимостью придать большую гибкость правовому регулированию прекращения трудового договора. Однако, на наш взгляд, предлагаемая норма имеет существенные недостатки. Прежде всего, обратим внимание на целесообразность ее принятия. По официальной статистике в Республике Беларусь около 90 % занятого населения работают по трудовым контрактам, которые, как известно, имеют обширный перечень дополнительных оснований прекращения трудовых отношений, а также не предусматривают право работника на их прекращение по собственному желанию. Подобные отношения практикуются значительной частью нанимателей, что позволяет говорить об отсутствии необходимости изменения правового регулирования бессрочных трудовых договоров.

Отметим и причины выбора видов организаций нанимателей. В предлагаемой новелле указаны индивидуальные предприниматели, микроорганизации (т.е. наниматели-субъекты малого предпринимательства) и организации, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет (кроме созданных в порядке реорганизации). Наниматели-субъекты малого предпринимательства, очевидно, были выбраны ввиду наличия специфики данных субъектов, предопределяющей необходимость специального правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений с их участием. Однако особенности правового регулирования могли бы проявляться в наличии у данных нанимателей права определять в трудовом договоре иной по сравнению с законодательством срок трудового контракта, в том числе продолжительностью менее одного года, и некоторые другие особенности. Относительно

последней категории нанимателей считаем, что каких-либо факторов дифференциации их правового положения нет. Если такое предложение сформулировано с тем, чтобы позволить данным организациям на начальном этапе своей деятельности сформировать персонал, состоящий из квалифицированных работников, для дальнейшего стабильного функционирования, то для этой цели наниматели вполне могут использовать трудовые контракты, особенно в условиях возможности заключения последних со всеми категориями работников, а также механизм предварительного испытания, аттестации и др.

Таким образом, предлагаемая новелла представляет собой не вариант усиления гибкости правового регулирования трудовых отношений, а возможность дальнейшего снижения правовых гарантий работников. Считаем, что для введения рассмотренной новеллы нет ни научно обоснованных оснований, ни экономических предпосылок. В то же время полагаем, что требуется изменение уже имеющихся механизмов правового регулирования трудовых контрактов с учетом международных трудовых стандартов и основной задачи отрасли трудового права – установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Список использованных источников

1. Шабанова, М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 211 с.
2. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – 938 с.
3. Лютов, Н.Л. Гибкость трудового законодательства и инновационная экономика / Н.Л. Лютов // Трудовое право. – 2010. – № 5. – С. 23–28.
4. Томашевский, К.Л. Понятие трудовправовой политики flexicurity и ее реализация в Республике Беларусь / К.Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2011. – № 11. – С. 52–54.
5. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь: Директива Президента Респ. Беларусь, 31 дек. 2010 г., № 4 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

ДОГОВОРЫ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ: МЕЖОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ

Е.П. Граблюк, студентка 1-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Актуальность избранной нами темы обусловлена тем, что эффективная реализация норм о повышении квалификации способствует наполнению рынка труда руководителями, специалистами, техническими специалистами и рабочими с высоким уровнем профессиональной квалификации и компетентности, общей культуры; обеспечение кадровой поддержки инновационных процессов; удовлетворения потребностей работников в профессиональном совершенствовании.

Правоотношения, связанные с повышением квалификации, возникают на основе трудовых отношений между работником и нанимателем, регулируемых Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК). Несмотря на 12-летний период применения ТК и внесение в него в 2007 и 2009 гг. значительных изменений и дополнений, отношения по повышению квалификации не были в достаточной мере урегулированы в данном кодифицированном законе. Возможно, это и не пробел, а «квалифицированное молчание» законодателя.

На наш взгляд, отношения по повышению квалификации имеют межотраслевой характер (могут быть отнесены к предмету как трудового, так и административного права), хотя более тяготеют к трудовому. С одной стороны, данные отношения нацелены на повышение уровня квалификации работника, что имеет прямое отношение к его трудовой функции, с другой стороны – это отношения по обучению, близкие к образовательным.

В ТК лишь одна статья 220¹ посвящена регулированию данных правоотношений, которая, по мнению В.И. Кривого, содержит значительные недочеты. В своих комментариях автор обращает внимание на следующее: «части 1 и 5 противоречат друг другу в регулировании того, кто определяет необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников; части 3 и 4 по-разному регламентируют один и тот же вопрос о гарантиях» [4, с. 54].

Обращает на себя внимание и тот факт, что в указанной статье ничего не говорится о договоре, на основе которого должны регулироваться правоотношения в сфере повышения квалификации, в то время как трудовому договору уделяется пристальное внимание (ему посвящены главы 2–4 ТК).

Общие аспекты определения и содержания таких договоров, как договор о повышении квалификации руководящего работника (специалиста) за счет средств республиканского (местного) бюджета, договор о повышении квалификации руководящего работника (специалиста) на платной основе, договор о повышении квалификации рабочего (служащего) за счет средств республиканского (местного) бюджета, договор о повышении квалификации рабочего (служащего) на платной основе регламентируются Кодексом Республики Беларусь об образовании (далее – КоО). Указанный кодекс в самом общем плане регулирует данные договоры, не учитывая при этом множество важных аспектов. Например, следует регламентировать порядок изменения, основания прекращения, а также заключения указанных договоров.

Учитывая межотраслевой характер данных отношений, требует проработки вопрос о внесении изменений и дополнений в ТК с целью более полного урегулирования вопросов повышения квалификации. С другой стороны, указанные правоотношения также должны быть урегулированы КоО, но уже в других аспектах, а именно касающихся организации образовательного процесса повышения квалификации. Например, количество часов, необходимых для обучения, установление условий для зачисления прохождения программы повышения квалификации, порядок и количество образования групп по повышению квалификации и др.

Тем самым договор о повышении квалификации имеет свои особенности, так как должен быть урегулирован нормами ТК и КоО, что доказывает значимость и необходимость комплексной правовой регламентации данного вида договора.

По мнению В.И. Кривоного: «в настоящих условиях вопросы профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки наиболее разумно решать в специальном дополнительном договоре (соглашении) к трудовому договору, включая контракт» [4, с. 55].

Развивая данную мысль, в таком договоре должны содержаться условия, касающиеся повышения квалификации в соответствии с трудовым законодательством. Впоследствии на основании такого договора при направлении работника на повышение квалификации должен быть заключен договор, определяющий сам процесс обучения с учетом применения норм КоО. Это действительно позволит упростить и наиболее полно урегулировать отношения между работником и нанимателем в процессе трудовых отношений.

При этом отказ от заключения таких договоров не должен являться основанием для дисциплинарной ответственности или увольнения работника. В данной ситуации впоследствии работник может быть

уволен в соответствии с п. 3 ст. 42 ТК как несоответствующий занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.

Таким образом, для наиболее эффективного осуществления процесса повышения квалификации наниматель и государство должны оказывать максимальную поддержку по организации образовательного процесса, предоставлять различные гарантии и стимулировать работника в целях повышения его компетенции на занимаемой им должности.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании: Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011 г., № 243-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
3. Об утверждении Положения о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 12 марта 2008 г., № 379 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
4. Кривой, В.И. Работа и учеба: комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2008. – 416 с.

РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

И.А. Ефимова, студентка 2-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

В результате несовпадения интересов между работником и нанимателем могут возникать разногласия, приводящие к трудовым спорам.

Индивидуальный трудовой спор – это разногласие, возникающее в организациях между работниками, с одной стороны, и нанимателя-

ми — с другой, по вопросам, связанным с применением законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного и трудового договоров и других соглашений о труде.

Статьей 233 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) предусмотрены два органа по рассмотрению индивидуальных споров: комиссия по трудовым спорам (далее — КТС), создаваемая в организации, и суд.

Наибольшее внимание заострим на рассмотрении индивидуальных споров в КТС.

ТК не регламентирован подробно порядок работы КТС. Этот вопрос может быть урегулирован локальным нормативным правовым актом организации, например, положением о комиссии по трудовым спорам.

Правом обращения в КТС пользуется только работник организации. Заявления в КТС должны приниматься от всех работников, которые находятся и находились в трудовых отношениях. Право на обращение в КТС имеют уволившиеся работники, если их требование основано на трудовых отношениях с данным нанимателем (взыскание премии, заработной платы и др.). Согласно действующему законодательству наниматель таким правом не наделен.

Заявление подается в письменном виде. В силу ч. 1 ст. 237 ТК заявление подлежит обязательной регистрации, для чего КТС должна вести специальный журнал [1, с. 59]. Это нужно для учета прохождения спора в КТС, сроков его рассмотрения и сроков исполнения решения КТС.

КТС не вправе отказать работнику в приеме заявления из-за неподведомственности спора. Отказ в приеме заявления допускается лишь в том случае, если данный спор уже являлся предметом рассмотрения КТС и по нему вынесено решение либо комиссия не пришла к соглашению.

Следует отметить, что в юридической литературе Российской Федерации в настоящее время ведется дискуссионный вопрос относительно права КТС отказать в приеме заявления работника в том случае, если работник подал заявление в КТС, но предварительно не принял мер к разрешению разногласий с работодателем самостоятельно или с помощью представителя. Одни авторы полагают, что проведение переговоров между сторонами по вопросу урегулирования разногласий не может быть признано в качестве обязанности сторон трудовых отношений. Это их право, но не обязанность. Другие же обосновывают право КТС в указанных случаях отказать в рассмотрении спора в связи с тем, что не был соблюден предварительный порядок, установлен-

ный законом. В этой ситуации разногласия еще не перешли в трудовой спор. Если работодатель уклоняется от переговоров с работником, то соглашение между ним и работником отсутствует. И работник вправе обратиться в КТС, представив доказательства уклонения работодателя от переговоров.

Работнику – не члену профсоюза предоставлено право выбора: обратиться за разрешением вопроса в КТС или в суд. Следует обратить внимание на вопрос о неравенстве в сфере рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС работников, не являющихся членами профсоюза, и работников – членов профсоюза. Если первые имеют право выбора органа, который будет рассматривать трудовой спор, то вторые такого права лишены. На наш взгляд, справедливой является точка зрения, согласно которой в ТК в данном случае закреплено определенное неравенство, и более подходящим является подход, предусмотренный в Трудовом кодексе Российской Федерации, в соответствии с которым право выбора (обращаться вначале в КТС либо сразу в суд) принадлежит работнику.

У работника могут быть свои мотивы, по которым он не желает разрешать спор в КТС. При этом следует иметь в виду, что ст. 60 Конституции гарантирует каждому право на судебную защиту. Поэтому в целом, подерживая возможность предварительного разрешения спора в КТС, считаю, что у работника должен быть выбор: обращаться в комиссию либо сразу непосредственно в суд [2, с. 7–8].

В заключение, исходя из практики, можно сказать, что КТС не может реально защитить права работника, потому что члены КТС, как назначенные нанимателем, так и выбранные работниками, фактически зависят от нанимателей и проводят их линию. Поэтому реально свои права работник может защитить только в суде.

Список использованных источников

1. О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 28 сент. 2000 г., № 7 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2009.
2. Кеник, К.И. Судебная практика по спорам о задержке расчета при увольнении / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2007. – № 8. – С. 22–24.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

РАЗВИТИЕ ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

О.В. Ковальчук, студентка 3-го курса Гомельского филиала УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Проблема стимулирования трудовой активности работников приобретает все большее практическое значение в условиях совершенствования трудового законодательства Республики Беларусь.

Для нашего общества все же характерна достаточно низкая степень осознания эффективности и необходимости применения различных методов воздействия на субъект трудового права в целях формирования у последнего правомерной мотивации к осуществлению своих обязанностей в сфере трудовых отношений на более высоком уровне.

Дискуссионные вопросы стимулирования труда исследовались и продолжают активно изучаться учеными различного профиля, а также заинтересованными представителями общественного производства.

Зарубежные исследователи проявляют огромный интерес к данной проблеме, однако они акцентируют свое внимание большей частью на вопросах мотивации, а не стимулирования работников.

Вместе с тем с точки зрения права, в частности, трудового, данная тема раскрыта относительно слабо. Более того, представители ученых кругов белорусского общества уделяют небольшое внимание данной проблематике, несмотря на очевидную ее актуальность для любого современного экономически развитого общества.

На протяжении определенного времени в качестве основных средств обеспечения должного поведения рассматривались меры наказания, т.е. данная проблема решалась исключительно через понятия правонарушения и ответственности. Однако, учитывая очевидность необходимости появления иных средств правового воздействия на субъекты права, появились абсолютно логичные попытки поиска новых средств обеспечения правомерного поведения.

Правовое стимулирование труда (стимулирование в трудовом праве) – это процесс, направленный на побуждение субъекта к активизации и совершенствованию трудовой деятельности посредством закрепления в нормах трудового права «режима благоприятствования», способствующего удовлетворению его интересов и потребностей в сфере трудовой деятельности.

Основываясь на определении понятия правового стимулирования труда, можно обозначить основное его отличие от экономического, социального стимулирования труда, стимулирования с точки зрения психологии.

В литературе выделяют различные виды стимулирования трудовой деятельности: моральное, материальное (косвенное, прямое, материально-денежное), смешанное, иные виды. Несмотря на различие в терминологии в некоторых аспектах определения оснований деления, все же предполагается, что основой является именно правовое стимулирование, т.е. меры стимулирования, закрепленные в определенной норме права.

Если с мерами материального стимулирования все более или менее просто, то в отношении иных видов необходимо проведение обширного, как теоретического, так и практического исследования. Весьма проблематичным представляется правовое закрепление мер психологического стимулирования трудовой деятельности, системное регулирование адаптационных механизмов, поскольку на практике лишь в крупных коммерческих предприятиях существует развитая корпоративная политика.

Одним из основных условий высокой эффективности деятельности организаций любой формы собственности является наличие сознательной трудовой, социальной и творческой активности работников. Более того, наряду с материальными аспектами заметно возрастает роль морального стимулирования работников в процессе трудовой деятельности.

Еще в социалистическом обществе авторы выделяли моральные мотивы в качестве основных побудительных мотивов работников, определяя их как «мотивы, связанные не с личной материальной выгодой, а с бескорыстными побуждениями к труду, с заботой об интересах общества, с моральным долгом трудящихся, с потребностью организма в облагораживающем влиянии труда» [4, с. 89].

Данный подход вполне понятен с учетом специфики времени, однако, на наш взгляд, утратил свою актуальность применительно к определению существа мотивации работников в современный период.

В структуре морального стимулирования предлагается выделить морально-социальное и морально-психологическое стимулирование.

Стимулы морально-социального характера закреплены в нормах трудового законодательства Республики Беларусь, к примеру, в виде права нанимателя применять такие виды поощрения за труд, как объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, присвоение

различных почетных званий. По своей природе они являются теми факторами, которые посредством воздействия на такие качества личности, как амбициозность, жажда признания, чувство лидерства, корпоративного духа и иные, формируют у работника (нанимателя) правомерную мотивацию к совершенствованию своих действий в сфере трудовых отношений. Меры морально-социального стимулирования подразумевают признание заслуг субъекта стимулирования перед общественностью.

Необходимо правильно оценивать аспекты, связанные с психологическим состоянием работников, как в процессе трудовой активности, так и на любой другой стадии трудовой деятельности. Важно определить, каким образом можно формировать мотивацию работников с точки зрения их внутреннего психологического состояния.

Процесс закрепления мер морально-психологического стимулирования, на наш взгляд, на данном этапе развития белорусского общества находится в стадии развития. Поэтому достаточно проблематично четко определить, какие меры можно отнести к морально-психологическому стимулированию. Представляется, что данная разновидность морального стимулирования включает в себя такие меры, как наличие устойчивой и закрепленной в локальных нормативных правовых актах организации корпоративной политики; создание определенной трудовой атмосферы; адаптационные механизмы в организации; проявление доверия со стороны нанимателя и др.

Несмотря на, казалось бы, невозможность закрепления большинства мер морально-психологического стимулирования в качестве норм права, данную проблему возможно разрешить путем закрепления на нормативном уровне возможности создания психологической службы в организации, введения должности консультанта, в обязанности которого входили бы анализ поведения, проведение тренингов, частных бесед, принятие мер для поддержания необходимой атмосферы и др.

Таким образом, меры морально-психологического стимулирования можно определить как способы стимулирования, основанные на удовлетворении потребностей субъекта стимулирования во внутреннем психологическом комфорте на всех стадиях трудовой деятельности.

Безусловно, данное деление носит относительно условный характер и не может быть принято в качестве универсального критерия при определении видов правового стимулирования труда.

Значение такого вида стимулирования труда, как материальное, всегда считалось преобладающим в системе стимулирования труда, хотя данное утверждение представляется во многом спорным.

Материальное стимулирование в трудовом праве можно определить как процесс, направленный на побуждение субъекта трудового права к совершенствованию трудовой деятельности посредством закрепления в нормах трудового права (в том числе локальных) положений о дополнительном материальном поощрении при условии выполнения трудовых обязанностей на более высоком уровне (достижении высоких показателей при больших трудозатратах, применении творческого подхода, инициативы и др.).

Представляется, что в каждой организации, независимо от формы собственности, должно быть разработано и применяться на практике положение о премировании работников, которое содержало бы четкие критерии премирования. При этом, на наш взгляд, премирование может стать стимулом лишь в том случае, если основано на индивидуальном подходе, не является постоянной мерой, что может привести к потере его значения, и должно составлять значительную для данного субъекта денежную сумму по отношению к его заработной плате.

Детально разработанная система стимулирования труда позволит создать необходимую заинтересованность работников в росте индивидуальных результатов, способствует проявлению творческого потенциала, повышению уровня компетентности. Однако для эффективного применения системы стимулирования труда на практике необходимо разработать хорошую теоретическую базу.

Список использованных источников

- 1 Каган, С.А. Стимулирование труда: лекция / С.А. Каган. – Горки: Белорус. гос. сельскохоз. акад., 2005. – 32 с.
- 2 Левин, О.В. Стимулирование в праве: теоретические и практические аспекты: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / О.В. Левин. – Саранск, 2006. – 175 с.
- 3 Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
- 4 Майоров, Н. Необходимость сочетания материального и морального стимулирования на период строительства коммунизма / Н. Майоров // Стимулирование труда в социалистическом обществе / под ред. Г.Т. Ковалевского [и др.]. – Минск, 1964. – 189 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

*А.В. Курлович, студентка 3-го курса юридическо-
го факультета УО ФПБ «Международный уни-
верситет «МИТСО»*

В современном обществе труд домашних работников является одним из важнейших занятий трудовой деятельности. Использование труда домашних работников известно всему миру. Следует отметить, что, как правило, домашними работниками являются женщины, выполняющие работу в домашнем хозяйстве.

Данная категория работников осуществляет свою трудовую деятельность не в офисах, различных компаниях, организациях, а дома, что, с одной стороны, является более выгодным для нанимателей. Это позволяет нанимателям снизить затраты на аренду помещения, транспортные расходы и рационально использовать рабочие места, но, с другой стороны, труд домашних работников является незащищенным и недооцененным. Его рассматривают как занятие, требующее низкой квалификации, поскольку традиционно считается, что большинство женщин способны выполнять домашнюю работу, а навыки, передаваемые другими женщинами, воспринимаются как естественные [3, с. 5].

Использование труда домашних работников должно быть четко урегулировано, так как постоянно нарушаются права данной категории работников. В июне 2011 года на 100-й ежегодной сессии Международной организации труда (далее – МОТ) была принята Конвенция о достойном труде для домашних работников. Конвенция вступит в силу после того, как ее ратифицируют как минимум два государства. МОТ и Международная конфедерация профсоюзов (далее – МКП) призывают правительства всех стран ратифицировать Конвенцию и улучшить законодательство, чтобы защитить права домашних работников в своих странах. Уругвай и Филиппины уже заявили о намерении сделать это. Контрольные органы МОТ однозначно заявляют о праве домашних работников на достойные условия труда и содействуют соблюдению международных норм в отношении данной категории работников [2].

До принятия в 1999 г. Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) трудовые отношения с домашними работниками регулировались законодательством бывшего СССР. В настоящее время особенности регулирования труда домашних работников закреплены в главе 26 ТК Беларуси. Данная глава состоит из 7 статей, закрепляющих понятие домашних работников, заключение, расторжение трудового

договора, установление рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и государственного социального страхования. В соответствии со ст. 308 ТК Беларуси домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Следует отметить, что в российском законодательстве не сохранился термин «домашние работники». В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) используется термин «работники, работающие у работодателей – физических лиц».

Однако не все работники, выполняющие работу дома, относятся к домашним работникам. В частности, ч. 2 ст. 308 ТК Беларуси установлен ограниченный перечень лиц, которые не являются домашними работниками, особенность правового регулирования труда которых определяется законодательством. К ним относятся лица, осуществляющие уход:

- за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте;
- за инвалидами I группы;
- за лицами, достигшими 80-летнего возраста;
- за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет;
- за ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом.

В юридической литературе уже отмечалась очевидная некорректность приведенного в ч. 2 ст. 308 ТК Беларуси перечня, которая заключается в том, что ко второй категории, как более широкой (инвалиды I группы) относятся также и лица, указанные в первом пункте (инвалиды I группы из числа военнослужащих), так как инвалидность может наступить в результате различных заболеваний, травм [1].

Трудовой договор для домашнего работника становится одним из главных документов, который подтверждает факт работы у данного нанимателя. Что касается Российской Федерации, то при заключении трудового договора с нанимателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором (ст. 303 ТК РФ). В отличие от законодательства о труде Беларуси, ТК РФ не ограничивает работников в выборе занятий каким-то конкретным списком. На наш взгляд, ТК РФ в большей мере отвечает потребностям рынка.

Важен и тот факт, какие работы будет выполнять домашний работник. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.08.2006 № 99 утвержден перечень видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками. К таким видам услуг, в частности, относятся: стирка, смена постельного белья, полотенец, сдача в стирку, химчистку постельного белья, полотенец и других вещей; глажение постельного белья, полотенец, других вещей; уборка и содержание в чистоте жилых помещений, санузлов и других помещений, мойка окон; уход за домашними растениями; выгул домашних животных, уход за ними; закупка продуктов, приготовление пищи, мытье посуды; печатание и корректировка текста; уход, досмотр и развитие ребенка (планирование, организация и проведение воспитательно-образовательного процесса); уход и досмотр ребенка в соответствии с рациональным режимом дня и др. Таким образом, согласно данному перечню отдельные виды услуг могут осуществлять только специалисты с соответствующим образованием. К данной категории работников должны быть предъявлены высокие профессиональные требования (знание компьютера, художественные способности и др.).

Конечно, можно установить исчерпывающий перечень работ для домашних работников, но, на наш взгляд, это будет нецелесообразно, так как мир не стоит на месте, новые технологии постоянно совершенствуются и невозможно предположить, какие виды услуг необходимо будет выполнить домашним работникам, поэтому, если и сохранять данный перечень в законодательстве, то его следует сделать открытым.

На сегодняшний день домашние работники составляют большую часть рабочей силы, и по-прежнему остаются нерешенными вопросы, касающиеся, в частности, улучшения условий труда домашних работников. Важно, чтобы домашние работники обладали правом на достойный труд и при разработке новых актов учитывался характер их труда.

На основании вышеизложенного можно отметить, что домашние работники более чем другие категории работников подвержены злоупотреблениям со стороны нанимателя в связи с особым характером выполняемой ими работы.

Следует отметить, что институт регулирования труда домашних работников в трудовом праве нельзя признать завершенным, безусловно, требуется теоретическое изучение данного вопроса, а также совершенствование трудового законодательства Республики Беларусь. По нашему мнению, в первую очередь целесообразно закрепить более четкую формулировку понятия «домашних работников», и перечень видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками, сделать открытым.

Список использованных источников

- 1 Подгруша, В. Домашние работники: правовой статус и особенности трудовых отношений / В. Подгруша // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
- 2 Международная организация труда заботится о домашних работниках // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/mezhdunarodnaja-organizacija-truda-zabotitsja-o-domashnih-rabotnikah>. – Дата доступа: 01.03.2012.
- 3 Достойный труд для домашних работников: Доклад IV (1). – Женева: МБТ, 2010. – 150 с.

К ВОПРОСУ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

И.А. Ларионов, студент 2-го курса юридического факультета УО «Витебский государственный университет им. П.М. Машерова»

Известно, что наименее благоприятным для работника является расторжение с ним трудового договора по ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), поскольку увольнение по данной статье создает в дальнейшем проблему с поиском нового места работы. Однако наниматели, расторгая трудовой договор по вышеуказанной статье, нередко допускают ошибки, что дает возможность работнику в судебном порядке обжаловать свое увольнение. Полагаем, что для этого работнику необходимо знать, при наличии каких условий нанимателем может быть применена та либо иная норма ст. 42 ТК. Именно эти основания и полагаем необходимым рассмотреть в данной статье посредством методов синтеза, сравнения, индукции и дедукции.

Анализируя п. 1 ст. 42 ТК, необходимо определить, по какому из четырех самостоятельных оснований п. 1 ст. 42 ТК происходит расторжение трудового договора. Так, при ликвидации увольнению подлежат все работники без исключения, в том числе и беременные женщины, и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 3 ст. 268 ТК) [2, с. 167]. Однако, при сокращении численности или штата работник может оспорить свое увольнение, если у него есть преимущественное право на оставление на работе согласно ст. 45 ТК. Интересно также отметить, что, к примеру, в Российской Федерации, в отличие от белорусского законодательства, расторжение трудового договора по

причине ликвидации организации и вследствие сокращения численности или штата работников регулируется двумя различными пунктами Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а именно: п. 1 и 2 ст. 81.

Необходимо отметить, что увольнение по п. 2 ст. 42 ТК наниматель может произвести не по своему усмотрению, а только в результате заключения МРЭК (для инвалидов) или ВКК (для других лиц), что закреплено в комментариях к ТК и в ряде других учебных пособий [3, с. 247].

Что касается расторжения трудового договора по п. 3 ст. 42 ТК, то в данном случае недопустимо расторжение трудового договора по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным [1]. Кроме того, суд должен проверить соблюдены ли нанимателем соответствующие положения о порядке проведения аттестации работника, которая главным образом и является одним из средств проверки уровня квалификации работника [3, с.249].

Анализируя комментарии к п. 4 ст. 42 ТК стоит отметить, что увольнение по п. 4 ст. 42 ТК возможно только в том случае, если работник привлекается к одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК уже как минимум во второй раз. Также полагаем, что расторжение трудового договора по данному пункту ст. 42 ТК осуществляется в соответствии с главой 14 ТК и, в частности, ст. 200 ТК. Кроме того, п. 4 ст. 42 ТК не может быть основанием расторжения трудового договора в случае отказа работника от выполнения работы, которая не входит в круг его обязанностей либо отказа от выполнения распоряжения нанимателя, противоречащего действующему законодательству [3, с. 251]. На наш взгляд, это следует из ст. 20 ТК, а также из ряда глав ТК, регулирующих особенности труда отдельных категорий работников. По нашему мнению, законодательству в свою очередь необходимо более четко регламентировать, каким образом наниматель должен доказать систематическое неисполнение работником своих обязанностей, чтобы это было максимально справедливо и объективно с точки зрения права.

Полагаем, что достаточно много ошибок допускается нанимателем по расторжению трудового договора на основании п. 5 ст. 42 ТК. Следует отметить, что прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение рабочего дня, а также отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно. Любопытно отметить, что, например, в Российской Федерации согласно пп. а п. 6 ст. 81 ТК РФ для прогула необходимо отсутствие на работе в течение четырех часов. Анализируя п. 34 постановления Пле-

нума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (по состоянию на 26.06.2008) (далее – постановление № 2), необходимо отметить, что самовольный уход в отпуск и использование дней отгулов ведет также к увольнению по п. 5 ст. 42 ТК. Однако из этого правила есть ряд исключений. К примеру, согласно ч. 1 ст. 104 ТК наниматель по договоренности с медицинским учреждением должен предоставить работнику день для сдачи крови и ее компонентов, а после этого выделить работнику дополнительный день отдыха, который по желанию может быть присоединен к трудовому отпуску или использован в иное время. Если же наниматель не предоставляет этот день, то работник может самовольно использовать положенные дни отдыха, поскольку в данном случае увольнение по п. 5 ст. 42 ТК будет неправомерным [1]. Полагаем, что данное право работника вытекает также из потребности государства в донорской крови, за сдачу которой, конечно же, необходимо поощрять.

Говоря об увольнении по п. 6 ст. 42 ТК, работнику необходимо помнить, что расторжение трудового договора по данному основанию допускается, если временная нетрудоспособность продолжается свыше четырех месяцев непрерывно. Кроме того, Т.Н. Важенкова отмечает, что за работниками, временно утратившими трудоспособность вследствие заболевания туберкулезом, место работы сохраняется в течение 12 месяцев [2, с. 173].

Достаточно много споров возникает с увольнением работников по п. 8 ст. 42 ТК. Это обусловлено, полагаем, тем, что данное увольнение тесно связано также с нормами административного и уголовного права. Согласно ТК и комментариям к нему общим правилом будет являться то, что в случае увольнения по п. 8 ст. 42 ТК месячный срок для его применения будет исчисляться не со дня обнаружения проступка, а со дня вступления в силу приговора суда или со дня принятия решения об административном взыскании.

Руководствуясь ст. 46 ТК, п. 23 постановления № 2, ст. 282 ТК и Законом Республики Беларусь 22.04.1992 № 1605-XII (ред. от 13.12.2011 г. № 325-З) «О профессиональных союзах» от следует отметить, что законодательство устанавливает определенные льготные условия работникам, являющимися членами профсоюза, а также тем работающим гражданам, которым не исполнилось восемнадцати лет. Ведь при расторжении трудового договора по ряду пунктов ст. 42 ТК с этими категориями граждан наниматель должен уведомить соответствующий профсоюз или (для несовершеннолетних) районную (городскую) комиссию по делам несовершеннолетних в порядке, предусмотренном ст. 46 и 282 ТК. Если наниматель не произвел данного дей-

ствия, то для работника будет изменена дата увольнения на тот срок, который потребуется нанимателю, чтобы исправить данную ошибку. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК согласно п. 23 постановления № 2.

В заключение следует отметить, что белорусское трудовое законодательство дает работнику широкие возможности для обжалования своего неправомерного увольнения по ст. 42 ТК. В большинстве своем эти права работников полностью соответствуют международному законодательству и ряду конвенций МОТ, затрагивающих данный вопрос. Однако, по нашему мнению, эти права содержатся не только в ТК, но и в ряде других нормативных правовых актов, что создает определенную проблему для конкретного применения их на практике как работникам, так и нанимателям. Полагаем, что дублирование этих дополнительных прав в ст. 42 ТК помогло бы решить эту проблему.

Список использованных источников

1. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 (ред. от 26.06.2008) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 06.03.2012.
2. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие / Т.Н. Важенкова. – Минск: Амалфея, 2008. – 432 с.
3. Трудовое право: учебник / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2006. – 784 с.

ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИЧИН И УСЛОВИЙ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

И.Э. Лис, студентка 3-го курса юридического факультета УО «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы»

Трудовое законодательство является многогранной отраслью права, но некоторые положения данной отрасли нуждаются в тщательном исследовании, так как регулируемые ими вопросы наиболее значимы для правоприменительной практики. Одним из таких положений явля-

ются нормы трудового законодательства, регулирующие индивидуальные трудовые споры.

Интересы работодателя и наемного работника не всегда совпадают, и, естественно, столкновение данных интересов возможно на любой стадии трудовых правоотношений, что нередко приводит к возникновению трудовых споров. Тогда стороны стараются их урегулировать путем переговоров или через органы, специально созданные для этого государством.

В юридической литературе ученые по-разному дают определение причин и условий возникновения индивидуальных трудовых споров. Так, например, К.И. Кеник определяет, что условия возникновения споров – это разногласия, возникающие в организациях между работниками, с одной стороны, и нанимателем – с другой, по вопросам, связанным с применением законодательства о труде, коллективного и трудового договоров, иных соглашений о труде. По мнению автора, трудовой спор может возникнуть в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке сведений о заключении, изменении или прекращении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам [1, с. 582].

О.С. Смирнов определяет, что условия возникновения споров – это та обстановка, обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения, вызывая неурегулированные разногласия между работниками и работодателем. Причины возникновения трудовых споров – те юридические факты, которые непосредственно вызвали разногласия между работником (работниками) и нанимателем [2, с. 371].

По мнению Т.Н. Важенковой, причиной возникновения трудовых споров является недобросовестное отношение отдельных работников к исполнению своих трудовых обязанностей, предъявление ими необоснованных требований и т.п. [3, с. 807].

К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова дают следующее определение причинам трудовых споров – это негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности. Условия возникновения трудовых споров – это тоже негативные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор. Но без причин сами условия не вызывают трудовой спор [4, с. 413].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что причины возникновения индивидуальных трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых

отношений, иными словами, это нарушения каких-либо прав работника или его обязанностей перед организацией.

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. В производстве суда Октябрьского района г. Гродно в 2010 году находилось 174 трудовых спора. Проанализировано 101 дело, из которых рассмотрены с вынесением решения – 92 дела, производство по делу прекращено по 8 делам (в связи с отказом по иску – 7 дел, одно в связи с утверждением мирового соглашения).

Структура дел указывает на то, что основной объем дел по трудовым спорам в суде составляют дела, связанные со взысканием заработной платы – 82 дела, о возмещении ущерба при исполнении трудовых обязанностей – 11 дел, о восстановлении на работе – 4 дела и иные трудовые споры – 4 дела.

Судом Октябрьского района г. Гродно за 2011 год было рассмотрено 119 гражданских дел по трудовым спорам, из них: восстановление на работе – 10 дел, взыскание заработной платы – 76 дел, возмещение имущественного ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей, – 22 дела и другие трудовые споры – 11 дел.

Часто трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий. Наличие противоречивых интересов работодателя и работника в сфере применения наемного труда, изменения экономических отношений в целом могут быть объективными условиями, порождающими индивидуальный трудовой спор. Субъективными условиями возникновения индивидуальных трудовых споров можно назвать пороки индивидуального правосознания нанимателей, предпринимателей, должностных лиц, работников, низкий уровень правовой культуры участников производственного процесса. Данные обстоятельства представляют собой предпосылку для возникновения индивидуального трудового спора. Вместе с тем они не являются причиной возникновения трудового спора до тех пор, пока разногласия, вызванные указанными обстоятельствами, не перерастут в трудовой спор.

Таким образом, соблюдая трудовое законодательство, мы преследуем цель укрепить законность в сфере трудовых отношений и обеспечить правильное применение соответствующих правовых норм.

Список использованных источников

1. Кеник, К.И. Индивидуальные трудовые споры / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2005. – № 10. – С. 59–60.
2. Смирнов, О.С. Трудовое право / О.С. Смирнов. – Свердловск, 1998. – 486 с.

3. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие / Т.Н. Важенкова. — Минск: Амалфея, 2008. — 432 с.
4. Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. — Москва, 2005. — 540 с.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ-ИММИГРАНТОВ ИЗ СТРАН ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА

Д.А. Логачева, студентка 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Создание Таможенного союза между Республикой Казахстан, Российской Федерацией, Республикой Беларусь дало новый толчок к активизации миграционных процессов. Однако не стоит забывать, что процесс трудовой миграции в суверенной республике берет свое начало с образования Содружества Независимых Государств (далее — СНГ). К примеру, в 1995 г. Межпарламентская Ассамблея государств — участников СНГ приняла рекомендательный акт «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ» [1]. Этот документ содержит базовые принципы согласованной законодательной политики в области миграции трудовых ресурсов СНГ, среди основных целей выделяет: урегулирование процесса трудовой миграции в рамках СНГ; обеспечение прав трудящихся-мигрантов независимо от того, на чьей территории они находятся; способствование разработке и сближению национального законодательства в странах-участницах; заключение межгосударственных соглашений в данной области. Правительствами 11 государств-участников 15 апреля 1994 г. было подписано межправительственное соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов [2]. В данном документе работники-мигранты определяются как лица, которые постоянно проживают на территории одного государства — стороны Соглашения и осуществляют свою трудовую деятельность в организациях всех форм собственности на территории другого государства — участника Соглашения в соответствии с его законодательством. В настоящее время такие соглашения заключены с Россией, Молдовой, Украиной, Казахстаном, Литвой, Арменией и др.

В белорусском законодательстве указано, что иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Беларусь, могут заниматься трудовой, хозяйственной или иной дея-

тельностью, если эта деятельность не запрещена законодательством Республики Беларусь либо для занятия такой деятельностью не требуется обязательное условие, связанное с принадлежностью к гражданству Республики Беларусь. С учетом защиты интересов национальной рабочей силы и удовлетворения потребностей экономики республики в трудовых ресурсах необходимого объема и соответствующего качества законодательством Республики Беларусь установлена система лицензирования иностранной рабочей силы, привлекаемой на работу в Республику Беларусь. В республике не введены специальные квоты (пределы) по допуску иностранных работников. Однако ст. 24 Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 «О внешней трудовой миграции» устанавливает, что с учетом государственных интересов и ситуации на внутреннем рынке труда и приоритетности права граждан Республики Беларусь на занятие вакантных мест Совет Министров может устанавливать квоты (пределы) на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Беларусь.

Стоит также упомянуть, что в связи с созданием Сообщества Беларуси и России Сторонами в лице Федеральной Миграционной службы России и Правительства Республики Беларусь был отменен разрешительный (лицензионный) порядок трудоустройства граждан России в Республике Беларусь. Впоследствии Договором о равных правах граждан, заключенном Сторонами 25 декабря 1998 г., установлены равные возможности в трудоустройстве, оплате труда и социальном обеспечении для граждан обоих государств, работающих на территории соответственно Беларуси и России [3]. В настоящее время сделаны первые попытки формирования и регулирования общего рынка труда в рамках СНГ. Этот рынок регулируют многосторонние и двухсторонние договоры, посвященные миграции и правам работников-мигрантов.

Сегодня возникает необходимость создания единой правовой базы регулирования трудовых правоотношений, возникающих на территории Таможенного союза (далее – ТС), что требует эффективного миграционного законодательства, а в будущем – единых основ трудового законодательства ТС. Н. Куркчи отмечает: «Можно сказать, что процесс перемещения кадров между тремя странами максимально облегчен. Изменения, произошедшие на рынке труда, несут в себе и возможности, и некоторые угрозы» [4]. Таким образом, развитие ТС и становление общих экономических отношений существенным образом влияют на развитие трудового права и общественной организации труда. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы гармонизации и приведения во взаимное соответствие положений трудового законодательства стран ТС.

В современных условия развития белорусской экономики необходимо учитывать положительный экономический эффект от миграции работников высокой квалификации как канала накопления человеческого капитала, который является главным фактором экономического роста. В связи с этим создание общих положений трудового законодательства, отвечающих интересам населения нескольких государств, является приоритетным направлением в отрасли трудового права.

Список использованных источников

1. О рекомендательном законодательном акте «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ»: постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств от 13 мая 1995 года // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.spravka-jurist.com>. – Дата доступа: 28.03.2012.
2. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов: Соглашение от 15 апреля 1994 г. (с изм. и доп. на 25.11.2005 г.) // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby09/sbor85/text85085.htm>. – Дата доступа: 29.03.2012.
3. Договор между Республикой Беларусь и Российской Федерацией о равных правах граждан: Договор от 25 декабря 1998 г. // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.zoneby.net/legal/n65docs/zk65279i.htm>. – Дата доступа: 27.03.2012.
4. Куркчи, Н. Открытый рынок труда Таможенного союза: чего от него ожидать? / Н. Куркчи // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.kursiv.kz/proekty>. – Дата доступа: 27.03.2012.

СИСТЕМАТИЧЕСКОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ КАК ОСНОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА

И.И. Монченко, студентка 3-го курса Гомельского филиала УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Согласно данным судебной статистики в суды с исками о восстановлении на работе наиболее часто обращаются работники, уволенные с работы за систематическое неисполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка (п. 4 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Особенностью увольнения по данному осно-

ванию является то, что оно относится к дисциплинарному взысканию (п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК), поэтому нанимателем должны быть соблюдены порядок и сроки, установленные для применения дисциплинарного взыскания. Увольнение за систематическое неисполнение должностных обязанностей работником может иметь место тогда, когда со стороны самого нанимателя созданы надлежащие условия для исполнения работником порученной работы. Для правильного применения данного основания увольнения необходимо иметь в виду, что увольнение по п. 4 ст. 42 ТК может иметь место при наличии одновременно следующих условий [4, с. 22]:

1. Неисполнение трудовых обязанностей работником носит систематический характер. Определения систематичности нарушения трудовой дисциплины ни Трудовым кодексом, ни другими нормативными правовыми актами не дано. Однако в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь указано, что по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину [2]. Даже если работник неоднократно нарушал трудовую дисциплину и эти обстоятельства подтверждаются актами, объяснительными и другими документами, но к нему не были применены меры дисциплинарного взыскания, работник не может быть уволен за систематическое неисполнение трудовых обязанностей [5, с. 210].

2. Не были исполнены именно трудовые обязанности. Невыполнение каких-либо иных обязанностей (неявка на собрание, неявка на общественное мероприятие, отказ от выполнения общественного поручения, отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника, нарушение порядка в общественных местах и т.д.) не составляют нарушение трудовой дисциплины и не могут повлечь применение дисциплинарного взыскания и увольнения. Если трудовые обязанности работника не определены или он с ними не был ознакомлен, применение мер дисциплинарного взыскания за их невыполнение не допускается.

3. Неисполнение трудовых обязанностей работником произошло без уважительных причин. В законе не приводится перечень уважительных причин отсутствия на работе. Правом конкретизации оценочного понятия «уважительные причины» обладают правоприменительные органы: наниматель и органы по рассмотрению трудовых споров, в том числе и суд [3, с. 244].

4. К работнику ранее уже применялись меры дисциплинарного взыскания. Не может быть поводом к увольнению нарушение трудовой дисциплины, за которое на работника было уже наложено дисциплинар-

ное взыскание. Работник может быть уволен по п. 4 ст. 42 ТК за конкретные нарушения трудовой дисциплины. В приказе об увольнении нельзя ограничиваться лишь общей характеристикой поведения работника на предприятии в течение определенного периода времени. В приказе должны быть указаны все дисциплинарные проступки и меры дисциплинарных взысканий, примененные ранее к работнику, а также конкретный проступок, который является поводом к увольнению. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено лишь одно дисциплинарное взыскание. Судебная практика показывает, что наниматели допускают ошибки, которые выражаются в том, что за совершенный проступок работнику объявляется дисциплинарное взыскание, а затем за этот же проступок применяется увольнение по п. 4 ст. 42 ТК, хотя работник не совершал нового нарушения.

Анализ судебной практики рассмотрения дел о восстановлении на работе по данному основанию свидетельствует о том, что удовлетворение судами исковых требований во многих случаях связано с отсутствием повода к увольнению. Обобщение судебной практики по делам о восстановлении на работе показывает, что наиболее частыми основаниями для удовлетворения исков лиц, уволенных с работы по п. 4 ст. 42 ТК, являются нарушение установленного законом срока для наложения дисциплинарного взыскания после обнаружения проступка, незнакомление работника с приказами о наложении дисциплинарных взысканий или неправильное оформление акта об отказе от такого ознакомления [6].

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2012.
2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 // Консультант Плюс: Беларусь [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Республики Беларусь. — Минск, 2012.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. — 4-е изд., перераб. и доп. — Минск: Амалфея, 2008. — 1232 с.
4. Кеник, К. Систематическое неисполнение трудовых обязанностей как основание увольнения работника / К. Кеник // Судовы веснік. — 2011. — № 2. — С. 22—26.
5. Увольнение от А до Я: практ. пособие / под ред. В.В. Подгруши, К.И. Кеник. — Минск: Дом Прессы, 2009. — 330 с. — (Прил. к журналу «Отдел кадров».)

6. Обзор судебной практики // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://systema-by.com/docs/cat-22/index.html>. – Дата доступа: 09.03.2012.

МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Д.В. Пряничникова, студентка 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Трудовой конфликт – практически неизбежное явление между работодателем и работником ввиду того, что проблема соблюдения трудовых прав граждан, гарантированных Конституцией Республики Беларусь 1994 года [1], Трудовым кодексом Республики Беларусь 1999 года (далее – ТК) [2] и другими нормативными правовыми актами, остается актуальной и в настоящее время. Свидетельствовать об этом могут результаты проверок, проводимых специально созданными комиссиями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также увеличивающееся количество ежегодно рассматриваемых судами исковых заявлений по индивидуальным трудовым спорам. С целью уменьшения нагрузки на судебные органы актуальным является вопрос о возможности применения альтернативного способа разрешения споров, возникающих между работником и работодателем. В качестве одной из наиболее универсальных и приемлемых альтернативных процедур в последнее время рассматривается процедура медиации.

Медиация (посредничество) возникла как альтернатива традиционному публичному порядку разрешения правовых споров в государственных судах [3, с. 17]. В белорусском законодательстве употребляется термин посредничество, однако институт медиации (от лат. *mediatio* – посредничество, середина) имеет то же значение. Необходимо отметить, что отношения, которые возникают в процессе медиации, являются формой реализации так называемого альтернативно-разрешительного права, т.е. права субъектов разрешить конфликт любыми законными методами, которые они предусматривают для себя в качестве приоритетных [4].

Процедура урегулирования спора без судебного разбирательства с помощью медиации имеет ряд преимуществ. Посредничество является не обязательным, а лишь возможным этапом в разрешении коллективного трудового спора, который наступает только при согласии на это сторон данного спора [5, с. 85].

Так, ст. 382 ТК гласит, что стороны спора могут обратиться к посреднику при наличии соглашения между ними. Такое согласие на поиск компромисса с помощью незаинтересованной стороны может содействовать сохранению трудовых отношений между участниками конфликта в дальнейшем, сохранить которые после постановления суда может быть весьма затруднительным. Часть 3 ст. 382 ТК допускает создание служб посредничества органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников. Однако до настоящего момента таких служб еще не появилось. В некоторых государствах предусмотрено наличие посредников, осуществляющих свою деятельность при органах государственной власти. За рубежом усиливается значение государственных посредников – специально назначенных чиновников и правительственных органов. Например, в Финляндии назначается специальный государственный примиритель, в ФРГ при Министерстве труда действует посредник, участвующий в разрешении споров при заключении соглашений федерального уровня [6]. В Украине же, к примеру, такая служба существует и функционирует как специально уполномоченный орган по разрешению коллективных трудовых споров – Национальная служба посредничества и примирения [7, с. 90].

Норма ч. 4 ст. 382 ТК устанавливает, что при согласии сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается. Форма такого согласия законодательством не предусмотрена, поэтому она может быть различной, в том числе в виде заключения специального соглашения между сторонами спора или подписи сторонами документа, предложенного посредником, в виде слова «согласен» и проставлением соответствующих печатей. Несогласие с предложениями посредника, т.е. их отклонение, обычно выражается путем составления протокола разногласий, подписи сторонами документа со словом «не согласен» и проставлением соответствующих печатей.

При отклонении предложений посредника возможны два основных варианта последующих действий: обращение в трудовой арбитраж или же переход к забастовке в порядке и сроки, предусмотренные в ст. 388–390 ТК.

Однако, следует обратить внимание на тот факт, что ст. 382 ТК, которая регламентирует порядок применения процедуры посредничества, расположена в гл. 36 ТК, которая регулирует разрешение непосредственно коллективных трудовых споров. Но практика свидетельствует о том, что подавляющее большинство обращений, поступающих в Департамент государственной инспекции труда и его структурные подразделения, являются индивидуальными [8, с. 75]. А норма ст. 251 ТК, в свою очередь, устанавливает лишь возможность создания нанимате-

лями по соглашению с профсоюзами органов примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров. При этом порядок проведения процедуры урегулирования спора с помощью посредника законодательно не закреплен. Нет в ТК и определения термина «посредничество», нет формулировки целей и задач этой процедуры.

В зарубежных компаниях вводится кандидатура корпоративного омбудсмана-медиатора при разрешении внутрикорпоративных споров, который является нейтральным и независимым менеджером высшего звена компании, находится вне формальной структуры подчинения и оказывает помощь руководителям и иным сотрудникам компании на условиях конфиденциальности [9, с. 114]. Такие направления развития медиации могут быть учтены при формировании государственной политики интеграции примирительных процедур.

При этом в силу недостаточности иного законодательства могут быть использованы Рекомендации о порядке примирения, посредничества трудового и обязательных арбитражей при коллективных трудовых спорах (конфликтах), которые утверждены постановлением Госкомтруда Республики Беларусь от 29.04.1994 № 49.

Стоит рассмотреть возможность введения нормативного правового акта, который бы регулировал, как саму процедуру посредничества, так и полномочия сторон, как и самого посредника при урегулировании не только коллективных, но и индивидуальных трудовых споров.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь, 15 марта 1994 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 1999. — № 1. — 1/0.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 1999. — № 80. — 2/7.
3. Загайнова, С.К. Основные направления развития примирительных процедур при урегулировании коммерческих споров / С.К. Загайнова // Актуальные проблемы использования примирительных процедур как формы разрешения споров в национальном и международном праве: материалы Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 23 апр. 2010 г. / Белорус. гос. экон. ун-т; редкол.: Г.А. Короленок [и др.]. — Минск, 2010. — С. 17–19.
4. Черепухин, А.В. Медиация (посредничество) в несудебном разрешении конфликтов / А.В. Черепухин // Медиация в Украине [Электронный ресурс]. — 2007. — Режим доступа: <http://mediation.org.ua/rus/dosud.htm>. — Дата доступа: 01.03.2012.
5. Коллективные переговоры, договоры и споры / В.И. Кривой. — Гомель: Е. А. Ковалева, 2008. — 455 с.

6. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника // PravaNet.ru [Электронный ресурс] – 2010. – Режим доступа: <http://www.pravanet.rucontent/view/78/98/>. – Дата доступа: 01.03.2012.
7. Трудовые споры: общие вопросы правового регулирования трудовых споров, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры: практ. пособие / К.Л. Томашевский [и др.]. – Минск: Промкомплекс, 2011. – 107 с.
8. Юридический мир. – 2010. – № 12.
9. Калдина, М.А. О втором Европейском Конгрессе, посвященном вопросам коммерческой медиации / М.А. Калдина // Третейский суд. – СПб., 2005. – № 6. – С. 113–116.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

А.В. Судом, студент 4-го курса Гомельского филиала УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Многие страны одобряют миграцию, однако ограничивают возможности легальной миграции, порождая этим нелегальную. По данным МОТ от общего числа мигрантов примерно 10–20 % работают нелегально. Несмотря на отрицательное отношение к нелегальной миграции, некоторые государства проявляют удивительную терпимость по отношению к ней. Ведь нелегальные мигранты являются источником дешевой рабочей силы, при этом не способной бороться за достойные условия работы.

В настоящее время в сфере трудовой миграции существует тенденция в осознанном соглашении трудящихся на ограничении собственных социальных прав в обмен на возможность трудиться в принимающей стране. Таким образом, общепризнанные права человека, которые являются универсальными (применяются всюду), неделимыми (политические и гражданские права не могут быть отделены от социальных и культурных) и неотъемлемыми (человека нельзя лишать его прав), становятся товаром, который продается за заработную плату, возможность жить и работать в развитой стране. Предполагается, что вопрос о договорном понижении в правах мигрантов может быть предметом переговоров с организациями, представляющими национальных работников, для того, чтобы возможная экономическая и политическая озабоченность последних не стала бы препятствием для трудоустройства иностранных граждан [1].

В настоящее время правовое положение мигрантов регулируется многочисленными как конвенциями МОТ, так и актами Организации

Объединенных Наций. Они касаются свободы ассоциаций, права на коллективные переговоры, защиты от принуждения к труду, запрета на детский труд, недискриминации в области занятости. В настоящее время наиболее полно права мигрантов определены в «Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» от 18 декабря 1990 года. При реализации принципа равных прав национальных и иностранных работников и принципа недискриминации часто ссылаются на Конвенцию МОТ о дискриминации в сфере занятости № 111 1958 г. В частности, в специальном решении Межамериканского суда по правам человека в 2003 г. говорилось: «Суд единогласно решает, что тот факт, что человек является мигрантом, не может быть основанием для того, чтобы его лишали человеческих прав и, в частности, его трудовых прав. Мигрант, вступая в трудовые отношения, принимает на себя право быть работником, которое должно признаваться вне зависимости от того, является он легальным или нелегальным мигрантом. Эти права являются следствием самого факта вступления в трудовые отношения» [2].

Благодаря усилиям МОТ и ООН произошел знаменательный сдвиг в позиции профсоюзов — от игнорирования миграции или даже враждебности по отношению к нелегальным мигрантам к проявлению солидарности с трудящимися-мигрантами вне зависимости от их статуса [3]. В течение последнего десятилетия произошло существенное встречное движение профсоюзов и мигрантов и в Европе, Африке, Америке, Азии. Национальные конфедерации труда и отраслевые союзы в Аргентине, Бельгии, Канаде, Франции, Германии, Ирландии, Италии, Корее, Маврикии, Мексике, Нидерландах, Португалии, Испании, Швеции, Южной Африке, Великобритании и США, а также в других странах имеют теперь специальные подразделения, занимающиеся вопросами противодействия дискриминации; все они вовлечены в защиту прав мигрантов и в создание для них условий достойного труда. Основные глобальные и региональные конфедерации профсоюзов призывают к ратификации Конвенции 1990 г. и конвенций МОТ о трудящихся-мигрантах [4].

Мировой финансовый кризис особенно обострил проблемы миграции и отношение к мигрантам. Во многих странах труд мигрантов используется как «воздушная подушка», призванная обезопасить рост различных отраслей экономики, а в период кризиса — защитить национальные трудовые ресурсы от безработицы.

В существующих условиях для изменения негативных тенденций необходимо менять отношение к мигрантам и, прежде всего, на государственном уровне, оно должно основываться на признании прав

человека независимо от того, мигрант он или коренной житель. Необходимо соответствие национального законодательства международным договорам. Важно создать государственные институты, призванные применять и следить за осуществлением данных норм; усилить ответственность за проявление расизма и ксенофобии по отношению к иностранцам; всячески стимулировать и поддерживать процесс объединения трудовых мигрантов в профессиональные союзы. Необходимо придать позитивную окраску этническому многообразию и миграции в СМИ. Все это лишь малая часть необходимых мер, но этого будет достаточно, чтобы начать ломать стереотипы и двигаться по пути гуманизма и признания ценности прав человека в каждой стране, кем бы он ни был и где бы ни находился.

Список использованных источников

1. Таран, П. Глобализация и трудовая миграция: необходимость политики, основанной на правах человека / П. Таран // Век глобализации. – 2010. – № 1.
2. Corte Interamericana de Derechos Humanos: Condicion Juridica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinion Consultativa OC-18/03 de 17 de Septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos de Mexico.
3. ILO. Resolution and Conclusions on Migrant Workers. International Labour Conference. 92nd Session. Geneva, 2004 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ilo.org/migrant/download/ilcmig_reseng.pdf.
4. Международная конфедерация профсоюзов (ITUC) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ituc-csi.org.

НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ. ТЕЛераБОТА

О.А. Тиковенко, студентка 2-го курса юридического факультета Белорусского государственного университета

По общему мнению, традиционная (типичная) занятость предполагает заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день, на стационарном рабочем месте под контролем нанимателя, с постоянным окладом. За небольшими исключениями эта модель существовала более или менее стабильно вплоть до 1970-х гг., когда массовое распространение получили атипичные формы занятости, характеризующиеся отсутствием либо видоизменением одного или более

классических признаков традиционных трудовых отношений. Следствием этого стало распространение нетипичных трудовых договоров, гибкого правового регулирования трудовых отношений [1, с. 263].

Типичный трудовой договор прошлого века нередко не укладывается в рамки информационного общества. В настоящее время наблюдается тенденция к атипичным формам занятости, происходит изменение традиционной структуры занятости в пользу таких ее форм как временная работа, неполная занятость, надомный труд и т. п.

Среди атипичных форм занятости в последнее время в условиях информационного общества получает распространение труд телеработников.

По данным различных исследований в настоящее время в мире насчитывается более 75 млн телеработников, из них в США — свыше 50 млн, в Европе — более 20 млн и в России — более 3 млн человек, причем наблюдается постоянный рост их численности [2, с. 13].

На сегодняшний день телеработа является самой прогрессивной организационной формой рынка интеллектуального труда. Согласно имеющимся прогнозам телеработа приобретет массовый характер.

Большинство авторов сходятся во мнении, что термин телеработа в его современном понимании ввел в оборот американский ученый Дж. Ниллз. По его определению, телеработа представляет собой работу «в течение некоторого времени вдали от обычного рабочего места, часто из дома, при взаимодействии с помощью компьютерных технологий (англ. — computer-based technology)». Более поздние работы других авторов к этой дефиниции принципиально нового ничего не добавили. Анализ различных определений позволяет выделить два основных признака телеработы: выполнение работы вне офиса или предприятия (чаще дома) и использование информационных и телекоммуникационных технологий [3, с. 329].

Деятельность телеработника во многом сходна с надомным трудом, являющимся атипичной формой занятости. Большинство ученых рассматривают телеработу как вид надомного труда.

Вместе с тем отдельные ученые предлагают разделять надомный труд и телеработу. Например, А.Е. Коркин проводит такое разделение по двум критериям: использование информационных и телекоммуникационных технологий, что не присуще любому виду надомного труда, но свойственно всякой телеработе, и география рабочих мест (только жилище работника — для надомного труда, дом и другие места — для телеработника) [3, с. 332].

Таким образом, применение информационных и телекоммуникационных технологий является определяющим признаком, который позволяет отграничить телеработу от надомного труда. Для всех очевидно, что телеработники имеют более высокий образовательный уровень, чем надомники.

В то же время надомный труд традиционно определяется в основном как труд лиц невысокой квалификации по производству товаров с использованием сырья, материалов, инструментов, механизмов, принадлежащих нанимателю. Такой подход к определению надомного труда нашел отражение в законодательстве многих стран, в том числе и в законодательстве Республики Беларусь, а также Российской Федерации. Так, согласно ст. 304 Трудового кодекса Республики Беларусь работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя. Аналогичным образом нормы Трудового кодекса России о надомном труде регулируют вопросы обеспечения работника сырьем, выплаты надомнику компенсации за износ инструментов, что определяет надомный труд как малоквалифицированный труд по производству товаров и свидетельствует об отсутствии необходимости в использовании информационно-компьютерных технологий. В соответствии с итальянским и бельгийским законодательством надомник – это тот, кто работает с сырьем или дополнительными материалами.

В отличие от надомного труда специфика нового, электронного надомничества состоит в качественном изменении используемой надомниками техники, характера рабочей силы. Труд телеработника может заключаться в получении и обработке информации, т.е. не иметь овеществленного результата [1, с. 268].

Таким образом, в сферу действия высококвалифицированного умственного труда «электронных надомников» (телеработников) входит: разработка программного обеспечения, сайтов, веб-приложений; интернет-маркетинг; разработка любых новых продуктов; организация мероприятий; средства массовой информации; дистрибьюторские организации; страховые компании; научные коллективы.

По нашему мнению, в организации дистанционной работы имеют место как положительные, так и отрицательные моменты.

Положительными моментами для нанимателя в случае организации телеработы являются:

- 1) сокращение расходов на аренду помещения, затрат на приобретение офисной мебели, техники;
- 2) возможность сохранения сформированного штата и продолжения осуществления своей деятельности в случае возникновения кризисной ситуации;
- 3) более широкий выбор исполнителей, независимо от их географического положения;
- 4) у нанимателя отсутствует необходимость тратить время на непосредственное общение с работником. Задание работнику, а также сделанная работа могут высылаться по электронной почте или с курьером;
- 5) поскольку надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная ими работа оплачивается в одинарном размере.

К отрицательным аспектам телеработы можно отнести следующие:

- 1) не всегда можно на этапах выполнения работы контролировать ее качество, сроки выполнения, оперативно оценивать загруженность работника;
- 2) на таких работников фактически не распространяются положения внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные правовые акты;
- 3) вследствие дистанционного нахождения работника возникает трудность в наложении дисциплинарного взыскания;
- 4) чрезвычайно трудно гарантировать работнику нормальные условия труда и еще сложнее контролировать поддержание рабочего места и производственной среды в безопасном и здоровом состоянии. Законодательство западных стран обычно обязывает работодателя проводить с дистанционными работниками инструктаж в отношении возможных негативных факторов, а также методов защиты от их воздействия на здоровье. Как правило, работодатель несет определенную ответственность в отношении условий труда таких сотрудников, в связи с чем законодательство представляет ему возможность проводить как предварительные, так и регулярные инспекционные проверки их рабочих мест. Однако, если дистанционное рабочее место находится в частном доме, вторгаться туда без разрешения работника, как правило, невозможно;

- 5) телеработники часто даже не знают друг друга, поэтому у них отсутствует «корпоративный дух» и «дух команды».

Для работника достоинства этой формы организации труда также очевидны. Это существенная экономия времени, энергии и средств работника вследствие отсутствия необходимости поездок на работу и обратно; возможность сочетать работу с выполнением семейных обязанностей; рост производительности труда при его организации в более комфортных домашних условиях; возможность не общаться напрямую с не всегда приятными боссами и коллегами по работе; возможность трудоустройства благодаря новым технологиям получают такие слои населения, как инвалиды, женщины с малолетними детьми и др. Кроме того, при такой форме работы уменьшается загрязнение окружающей среды из-за сокращения транспортных потоков.

По мнению отдельных ученых, отношения между надомником и нанимателем схожи с гражданско-правовыми (подрядными отношениями) по следующим признакам.

Во-первых, при работе «на расстоянии» отсутствует основной критерий отношений найма – непосредственный контроль за процессом труда со стороны нанимателя.

Во-вторых, работающий по трудовому договору работник обязан выполнять работу лично, в то время как в условиях дистанционной занятости работник вполне может привлечь других лиц для реализации своих обязательств, что также говорит, скорее, о подрядном характере отношений.

В-третьих, наниматель не может отвечать за безопасность труда работника, если тот работает дома, а не на территории нанимателя.

В-четвертых, в случае трудовых отношений риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполняемой работы несет наниматель, работник не лишается заработной платы и несет материальную ответственность лишь в случае его вины. При телеработе риск порчи результата до его передачи заказчику (к примеру, исчезновение файлов или обрабатываемых баз данных в результате повреждения их компьютерным вирусом) лежит на исполнителе. Если заказчик не получит требуемый результат, то он его и не оплатит. Это также косвенно свидетельствует о том, что при телеработе есть основания для заключения договора подряда или иного договора гражданского характера [4, с. 22].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что дальнейшее распространение телеработы потребует разработки норм трудового права, регулирующих:

- особенности правового статуса телеработника как субъекта трудового права, отличие его от самостоятельного работника, пребывающего в гражданско-правовых отношениях, и от традиционного надомника;
- добровольность телетруда и возможность вернуться к традиционной форме работы;
- отношения, касающиеся равенства трудовых прав телеработников с работающими в офисе фирмы;
- процедуры электронного общения в процессе телеработы;
- контрольные функции нанимателя в отношении телеработников, доступ нанимателей на рабочее место телеработников.

Такой вывод подтверждается практикой трудового законодательства отдельных стран СНГ. В частности, в Трудовом кодексе Казахстана с 12 марта 2012 г. действует отдельная глава (23-1), посвященная особенностям регулирования труда работников, занятых на дистанционной работе. В данной главе законодатель дает определение дистанционной работы (ст. 221-1), определяет условия труда работников, занятых на дистанционной работе (ст. 221-2), регулирует учет рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения и безопасности охраны труда (ст. 221-3).

Список использованных источников

1. Лушников, А.М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века / А.М. Лушников // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: материалы Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 9–10 нояб. 2007 г. : [сборник] / Белорус. гос. ун-т, юрид. фак., Ин-т переподгот. и повышения квалификации судей, работников прокуратуры, судов и учреждений юстиции; редкол.: И.Н. Колядко (отв. ред.) [и др.]. — Минск : БГУ, 2008. — С. 263–272.
2. Бородин, И.И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) / И.И. Бородин // Трудовое право. — 2008. — № 5. — С. 13–20.
3. Коркин, А.Е. Правовое регулирование телеработы / А.Е. Коркин // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : Материалы Пятой междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. — М. : Проспект, 2009. — С. 328–336.
4. Беляева, М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / М.Г. Беляева // Трудовое право. — 2008. — № 5. — С. 21–24.

ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РЕСПУБЛИКУ БЕЛАРУСЬ

Д.В. Тускаль, студент 5-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Порядок привлечения в Республику Беларусь иностранцев, не имеющих разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, которые намерены осуществлять трудовую деятельность по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь, определен следующими нормативными правовыми актами: 1) Законом Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон № 225-3); 2) постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 07.07.2011 № 247 «Об утверждении Инструкции о порядке выдачи разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства внутренних дел Республики Беларусь»; 3) иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с ч. 1 ст. 26 Закона № 225-3 наниматель Республики Беларусь *обязан* получить **разрешение на привлечение иностранной рабочей силы** для использования труда иностранцев, не имеющих разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, в количестве, превышающем 10 человек [1]. В том случае, если наниматель Республики Беларусь намерен привлечь иностранных граждан для работы в количестве, не превышающем 10 человек, то он *имеет право* получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. Необходимо отметить, что в миграционном законодательстве отдельных государств (например, в России) не устанавливаются количественные требования подобного рода для получения нанимателем разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы [2]. Для получения нанимателем Республики Беларусь разрешения на привлечение иностранной рабочей силы необходимо соблюдать следующие требования:

- 1) наниматель Республики Беларусь либо его представитель подает в Департамент по гражданству и миграции заявление о выдаче разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы;
- 2) Департамент по гражданству и миграции направляет запрос о возможности привлечения в Республику Беларусь иностранцев для осуществления трудовой деятельности на ее территории в комитет по труду, занятости и социальной защите областного (Минского го-

родского) исполнительного комитета по месту государственной регистрации нанимателя Республики Беларусь;

- 3) комитет по труду, занятости и социальной защите областного (Минского городского) исполнительного комитета направляет заключение о возможности привлечения в Республику Беларусь иностранцев для осуществления трудовой деятельности на ее территории в Департамент по гражданству и миграции;
- 4) Департамент по гражданству и миграции оформляет разрешение на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы.

Право трудящегося-иммигранта на осуществление трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь подтверждается *специальным разрешением*, которое можно получить при выполнении следующих требований:

- 1) наниматель Республики Беларусь либо его представитель подает заявление о выдаче специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь в подразделение по гражданству и миграции по месту своей государственной регистрации;
- 2) для получения заключения о возможности осуществления иностранцем трудовой деятельности по трудовому договору в Республике Беларусь, подразделение по гражданству и миграции направляет запрос в орган по труду, занятости и социальной защите по месту государственной регистрации нанимателя Республики Беларусь;
- 3) орган по труду, занятости и социальной защите направляет заключение о возможности осуществления иностранцем трудовой деятельности по трудовому договору в Республике Беларусь в подразделение по гражданству и миграции;
- 4) подразделением по гражданству и миграции оформляет специальное разрешение на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь.

В целом процедура получения в Республике Беларусь разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и специального разрешения схожи. Отличие заключается лишь в компетенции структурных подразделений ведомств, а именно Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства внутренних дел Республики Беларусь, которые осуществляют выдачу заключений и разрешений на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы, заключений и специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в государстве.

Список использованных источников

- 1 О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
- 2 О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации, 15 ноября 2006 г., № 681 // Консультант Плюс: Россия. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2012.
- 3 Об утверждении Инструкции о порядке выдачи разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства внутренних дел Республики Беларусь: постановление Министерства внутренних дел Респ. Беларусь, 7 июля 2011 г., № 247 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

«ОЦЕНЩИК» В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИИ И ОПЛАТА ТРУДА

Ю.Н. Фалецкая, студентка 5-го курса Государственного института управления и социальных технологий Белорусского государственного университета

Работа оценщика в наше время востребована и позволяет получить квалифицированному специалисту в этой области достойный заработок. Однако стоит отметить, что для того чтобы стать квалифицированным оценщиком необходимо не только наличие соответствующего высшего образования, но требуется также и опыт работы.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь оценочная деятельность представляет собой предпринимательскую деятельность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, связанную с оказанием услуг по оценке. Оценка же, в свою очередь, трактуется как определение стоимости объекта оценки.

Как отмечается в Указе Президента Республики Беларусь от 13.10.2006 № 615 «Об оценочной деятельности в Республике Беларусь», оценщиком является физическое лицо, аттестованное в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь, про-

водящее независимую оценку лично как индивидуальный предприниматель либо в качестве работника индивидуального предпринимателя или юридического лица – исполнителя оценки. Следует подчеркнуть, что юридическим лицом, осуществляющим оценочную деятельность, признается организация, в штате которой состоит не менее двух оценщиков, для которых данная организация является основным местом работы [1].

В Республике Беларусь при Государственном комитете по имуществу проводятся специальные курсы по оценке, созданные для подготовки специалистов к сдаче аттестационного экзамена. Важно заметить, что это единственное место, где проводится подобное обучение.

К аттестации для работы оценщиком допускаются физические лица, постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, имеющие высшее экономическое, юридическое или техническое образование. Аттестационный экзамен включает в себя две части: теоретические вопросы (в частности, стандарты по оценке) и решение задач по теории оценки.

В данной профессии можно выделить как преимущества, так и недостатки. К плюсам профессии «оценщик» можно отнести то, что данная профессия является интеллектуальной, востребованной, престижной и позволяет обеспечить достойную оплату труда квалифицированному работнику. К минусам можно отнести высокую, как правило, ненормированную, интенсивность труда, сложности подготовки и сдачи аттестационного экзамена.

Что же касается личностных характеристик специалиста в области оценки, то он должен уметь анализировать, оценивать и соотносить имеющиеся данные, обладать восприимчивостью к новой информации, уметь адаптироваться к изменениям окружающего мира (изменение законодательства и т.д.), уметь добывать необходимую информацию, оценивать ее достоверность. Как известно, оценщик работает в условиях неполноты информации. В связи с этим человек, выбирающий данную профессию, должен уметь принимать рациональные решения в условиях ограниченности времени и недостатка информации. Как и в любой области деятельности, законодательство страны с течением времени изменяется, совершенствуется и дополняется, поэтому оценщику необходимо иметь достаточный объем знаний в финансовой и юридической области.

Стоит отметить, что заработная плата оценщиков не зависит от итоговой стоимости оцениваемых объектов. Это позволяет сделать процедуру оценки достоверной и независимой.

Оплата труда у оценщиков повременно-премиальная. В соответствии с такой системой оплаты работнику не только начисляется за-

рабочая плата за отработанное время, но и премия за достижение определенных количественных и качественных показателей [2]. Премии оценщикам начисляются в зависимости от количества и качества оценки объектов, произведенных в определенный период времени, как правило, в месяц, а также в некоторых других случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. Таким образом, если работником были достигнуты определенные результаты, то по истечении определенного периода времени ему будет выплачена и премия. Данная информация, как правило, прописывается в положении о премировании работников, если такое имеется на предприятии. В нем определяются размеры премий и условия их получения. Таким образом, данная система оплаты труда зависит от качества и объема выполняемой работы. То есть данную систему можно рассматривать как стимулирование работников организации на выполнение своих обязанностей с наибольшей ответственностью.

Таким образом, оценщик – это специалист, способный определить стоимость различных объектов гражданских прав, в том числе капитальных строений (зданий и сооружений), не завершенных строительством объектов, изолированных помещений как объектов недвижимого имущества и др. Данная профессия относится к довольно прибыльным и перспективным профессиям. Оплата труда оценщика включает в себя оклад и премию за различные качественные и количественные показатели.

Список использованных источников

1. Об оценочной деятельности в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 13 окт. 2006 г., № 615 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
2. Повременно-премиальная оплата труда // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Минск, 2012. – Режим доступа: [http://www.ru.wikipedia.org/wiki/ Повременная_заработная_плата](http://www.ru.wikipedia.org/wiki/Повременная_заработная_плата). – Дата доступа: 05.03.2012.

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В БЕЛАРУСИ

К.С. Чехленкова, студентка 2 -го курса юридического факультета УО «Витебский государственный университет им. П.М. Машерова»

Применение срочных трудовых договоров является распространенной проблемой в современном обществе, так как срочный трудовой

договор выгоден нанимателю тем, что он может уволить работника по окончании срока трудового договора без указания причин, тем самым ухудшая правовое положение работника.

Первая причина возникновения проблемы, а именно широкого распространения применения срочных трудовых договоров нанимателями, основывается на том, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) не указаны конкретные случаи, которые позволяют заключать срочный трудовой договор нанимателю с работником.

Одним из видов срочного трудового договора является контракт. На его примере будет целесообразно рассмотреть проблему применения срочных трудовых договоров в Беларуси.

Контракт как особый вид трудового договора может быть заключен с любым гражданином по договоренности между ним и нанимателем. При этом наниматель имеет право заключать контракты как с новыми работниками, так и с работниками, которые уже работают на основе трудового договора, который был заключен между ними и нанимателем на неопределенный срок. При переводе работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, на контрактную форму найма, наниматель должен предупредить его об этом письменным уведомлением не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В уведомлении должны быть указаны обоснованные причины перевода работника на контракт. С вручением такого уведомления наниматель должен представить ему и проект контракта. В том случае, если работник отказывается от заключения контракта, трудовой договор прекращается с ним по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

Срочные трудовые договоры по сравнению с трудовыми договорами, заключенными на неопределенный срок, ухудшают положение работника. Это ухудшение связано с тем, что наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником по истечению срока договора без указания каких-либо причин. Работник же не имеет права уволиться по собственному желанию в течение всего срока договора. Но возможность прекращения срочного трудового договора без каких-либо обоснований по истечению его срока предоставлена и работнику, но данное право работника не меняет его положения. В то же время в ст. 39 ТК закреплено, что если по истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 17 ТК) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок [1].

При введении в Беларуси контрактной формы найма упоминалось, что такая система контрактов работает во всем мире.

Трудовой договор (контракт) (англ. labour contract) – соглашение между работником и работодателем. Термины «трудовой договор» и «трудовой контракт» являются синонимами. Поэтому считается, что за рубежом все наниматели заключают контракты (срочные трудовые договоры) с работниками. Однако это не так.

Помимо законодательства Республики Беларусь положения о сфере применения срочных трудовых договоров содержатся и в международных нормативных правовых актах, которые рекомендуют ограничить ее. Международная организация труда выразила свое отношение к срочным трудовым договорам и контрактам в Конвенции № 158 (1982 г.) и Рекомендации № 166 (1982 г.) о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя.

Данная Конвенция содержит положения, согласно которым страны, ее ратифицировавшие, предусматривают соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель которых уклониться от предоставления защиты, предусмотренной этой Конвенцией, а трудовые отношения с трудящимися не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением трудящегося или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы [3]. К сожалению, Беларусь не присоединилась к данной Конвенции.

Исходя из вышесказанного, можно предложить, чтобы в ТК были предусмотрены:

- а) обязанность нанимателя обосновывать причину использования срочного трудового контракта с нанимаемым работником;
- б) установление максимальной продолжительности «цепных контрактов», т.е. определение допустимого числа продлений срочных трудовых договоров;
- г) положение о том, чтобы договор о найме работника на определенный срок и продлевавшийся более одного раза, являлся договором о найме на неопределенный срок;
- е) возможность заключения срочных трудовых договоров ограничить случаями, непосредственно предусмотренными ТК.

Список использованных источников

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 29 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр»., Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
3. Конвенция о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя: Конвенция Международной организации труда, Женева, 22 июня 1982 г., № 158 // Международная организация труда [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv158.htm>. – Дата доступа: 05.02.2012.
4. Рекомендация о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя: Рекомендация Международной организации труда, Женева, 22 июня 1982 г., № 166 // Международная организация труда [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/rec166.htm>. – Дата доступа: 05.02.2012.

Раздел 3

ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ НА ПРОБЛЕМУ ИСТОЧНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРАВА

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ ПРАВА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ¹

К.С. Костевич, студентка 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Введение

С момента появления права и до настоящего времени проблема источников права является дискуссионной в юридической науке. Данное обстоятельство обусловлено в первую очередь тем, что для современных правовых систем характерен динамизм, нормы права не отличаются признаком устойчивости, происходят многочисленные интеграционные процессы, которые в значительной степени влияют на национальные правовые системы права. Правовая система Республики Беларусь не является исключением. Таким образом, источники права эволюционируют и обретают новые формы.

Тем не менее в Республике Беларусь основными источниками права остаются нормативный правовой акт и нормативный договор, и, как верно отметил Г.А. Василевич, «усиливается регулирующая роль права, формируется понимание ценности законодательства как важнейшего инструмента преобразований государства и общества» [1, с. 3]. Такие же источники, как правовой обычай, судебный прецедент и правовые принципы являются дополнительными, им уделяется внимание лишь в правовой науке. Действительно, проблема данных источников нашла свое отражение в многочисленных трудах как белорусских (Г.А. Василевич [1], Н.В. Сильченко [2]), так и зарубежных (М.Н. Марченко [3]) ученых-правоведов.

¹ Статья написана под научным руководством начальника Центра трудового права, профессора кафедры частного права Международного университета «МИТСО», кандидата юридических наук, доцента К.Л. Томашевского в рамках малого гранта «Совместное действие-2012».

Цель данной работы состоит в рассмотрении самого понятия «источник права», а также в определении места и роли в правовой системе Республики Беларусь таких дополнительных источников, как правовой обычай, судебный прецедент и правовые принципы.

1. Понятие источников права

Проблема источников права активно разрабатывалась правовой наукой, начиная с советского периода и до настоящего времени, однако учеными были разрешены не все аспекты этой проблемы и до сих пор отсутствует единое определение понятия «источник права». Отсутствие единой дефиниции обусловлено противопоставлением и сравнением «источника» и «формы» права.

Так, академик В.С. Нерсесянц под источником права понимает «официально определенные формы выражения содержания права» [4, с. 264]. Он аргументирует свою позицию тем, что правовые нормы носят общеобязательный характер, обусловленный именно формой их выражения: «сколь бы четкими и ясными ни были их предписания, они останутся лишь упражнениями в области логики или грамматики, пока не примут форму закона, указа, декрета и т.д.» [4, с. 266].

В свою очередь, профессор М.Н. Марченко полагает, что «совпадение формы и источника права имеет место тогда, когда речь идет о вторичных, формально-юридических источниках права» [3, с. 57]. В отношении же первичных источников совпадение является недопустимым.

Белорусский ученый А.А. Соколова предлагает следующее разделение понятий «источник» и «форма» права: источник — «своеобразный «резервуар», «хранилище», из которого получают сведения о содержании юридических норм», а форма — «официальный способ внешнего выражения, закрепления и объективизации норм» [5, с. 4].

Интересным видится подход профессора Г.А. Василевича, который отметил, что «форма и источник права соотносятся как форма и содержание» [1, с. 6]. Таким образом, формой права является установленный образец: это может быть закон, декрет, указ и т.д. При этом источником права является содержание данной формы, т.е. совокупность правовых норм, закрепленных в установленном порядке.

Разнообразное понимание права, невозможность определения его внешней оболочки, является основной проблемой при определении его источников. Однако для целей настоящего исследования видится целесообразным рассматривать источник права именно как внешнюю форму выражения норм права.

В современном мире существует многообразие видов источников права: нормативный правовой акт, нормативный договор, правовой

прецедент (административный, судебный), правовые принципы, правовой обычай и др. Однако в правовой науке происходит разделение источников права на основные и дополнительные. По нашему мнению, данная классификация зависит от конкретной семьи права. Если для англосаксонской правовой семьи основным правовым источником является судебный прецедент, то для романо-германской (к таковой относится Республика Беларусь) – нормативный правовой акт, а в свою очередь судебный прецедент, правовые принципы и правовые обычаи рассматриваются либо как дополнительные источники, либо некоторыми авторами вообще не относятся к таковым.

2. Правовой обычай как источник права в Республике Беларусь

Исторически первым источником, регулирующим взаимоотношения в обществе и государстве, является именно правовой обычай, который представляет собой «правило поведения, сложившееся вследствие фактического его применения в течение длительного времени» [4, с. 267].

Несомненно, правовой обычай является источником права, однако необходимо отметить, что правовыми являются лишь те обычаи, которые выражают продолжительную, однообразную правовую практику, т.е. складывались в процессе многократного применения, приобрели устойчивый, типичный характер, выражали правовые воззрения небольших групп людей и нравы данного общества [6].

В современной правовой системе Республики Беларусь является дискуссионным вопросом место и роль правового обычая. В основном мнение в научных кругах сводится к тому, что правовой обычай не имеет места среди источников права романо-германской правовой семьи, к которой относится и Республика Беларусь, также отмечается «искоренение» правовых обычаев из правовой системы бывшего СССР, которое отразилось и на источниках права Беларуси [1, с. 11].

Важно отметить и тот факт, что наше государство прошло в своем развитии множество этапов становления: от древних белорусско-литовских княжеств до современной Республики Беларусь, вследствие чего возникает вопрос о сохранности и о наличии обычного права в правовой системе Республики Беларусь.

В этой связи можно привести мнение Г.А. Василевича, характеризующее применения обычного права в СССР: «Обычай «консервировал» ситуацию, он сохранял и закреплял традиции прошлого. Поэтому сохранение обычного права могло препятствовать уничтожению всего дореволюционного строя» [1, с. 11]. Согласно данному подходу обычай препятствует эволюции и прогрессу в правовой системе.

При этом можно смело сказать, что все существовавшие ранее обычаи, которые в большей степени касались правовой, политической, социальной, экономической и иных сфер жизни общества и государства, с течением времени эволюционировали в нормативные правовые акты. Однако при этом можно согласиться с К.А. Алимжаном, что «фиксация нормативного содержания обычая (содержания обычных норм) в официальном (нормативном) акте означает его преобразование в статутные нормы. Такое преобразование обычая (обычных норм) – рецепция – влечет за собой утрату обычаем статуса самостоятельного источника права» [7].

К.А. Алимжан утверждает, что обычай может быть признан источником права лишь при самостоятельном его функционировании, т.е. в тех случаях, если субъекты права при осуществлении своей деятельности ссылаются напрямую на обычай, а не на официальный нормативный правовой акт, в котором зафиксировано содержание обычая [7].

В данном случае возникает вопрос о том, что является источником права в случае закрепления правового обычая в нормативном правовом акте: сам правовой обычай либо нормативный правовой акт?

По нашему мнению, данный вопрос должен разрешиться следующим образом: если нормативный правовой акт содержит нормы, прямо предусмотренные правовым обычаем, т.е. в нормативном правовом акте закрепляется само содержание правового обычая, то непосредственным источником права является именно нормативный правовой акт. В той ситуации, когда нормативный правовой акт лишь санкционирует применение правового обычая, источником права является сам правовой обычай. Например, ст. 222 Гражданского кодекса Республики Беларусь устанавливает, что местный обычай может регулировать вопросы сбора ягод, ловли рыбы и т.д. [8]. В данном случае именно местный обычай является источником права.

Таким образом, правовой обычай является неотъемлемой первоосновой существующих нормативных правовых актов, который с течением времени эволюционировал в действующие нормативные правовые акты. Необходимо отметить, что правовой обычай в качестве самостоятельного источника права в Республике Беларусь применяется в ограниченной мере.

3. Судебный прецедент как источник белорусского права

Как было упомянуто ранее, Республика Беларусь относится к романо-германской правовой семье, что обуславливает мнения многих исследователей об отсутствии в правовой системе государства континентального права таких источников, как судебный прецедент. Такого подхода придерживаются В.С. Нерсисянц [9] и М.Н. Марченко [10].

Также существует противоположное мнение о признании в правовой системе Республики Беларусь данного правового источника. К примеру, профессор Г.А. Василевич признает фактическое существование в белорусской правовой системе судебной практики как источника права [1, с. 202]. В свою очередь профессор Н.В. Сильченко высказал мнение о том, что правовые акты высших судебных инстанций Республики Беларусь образуют особую самостоятельную систему «источников норм права» – «модифицированных источников белорусского права» наряду с уже известными основными «источниками норм права»: нормативный правовой акт, нормативный правовой договор, правовой обычай [2, с. 58].

Судебный прецедент является одним из старейших источников права, зародившимся наряду с правовым обычаем. И если правовой обычай является своеобразным традиционным правилом поведения, которое устанавливался практикой применения этого правила в обществе, то судебный прецедент устанавливает традиционный порядок разрешения спора органами судебной власти.

По нашему мнению, необходимо различать понятия «судебная практика» и «судебный прецедент», которые не являются тождественными, однако неразрывно связаны между собой.

Судебная практика характеризуется динамизмом, выражается в деятельности органов судебной власти по осуществлению функций как правосудия, так и правоприменения, правотворчества, а также иных. В свою очередь судебный прецедент является статичным и представляет собой результат судебной практики, т.е. совокупность правовых норм, установленных высшими судебными органами, который становится обязательным для нижестоящих судов. Таким образом, как верно отметили В.А. Четвернин, Г.Б. Юрко: «Судебная практика не является источником права – в том смысле, в каком мы называем источником права закон, прецедент или обычай» [11, с. 81].

По нашему мнению, применение судебного прецедента оправдывается лишь в случаях восполнения пробелов в праве, толкования правовых норм, а также при устранении правовых коллизий.

Для применения судебного прецедента должны существовать такие обязательные условия, как:

1. полное либо частичное отсутствие нормативного регулирования спорных правоотношений;
2. оптимальное применение судом аналогии, т.е. решение должно быть четко и ясно аргументировано исходя из аналогичных правовых норм и общеправовых принципов;
3. наличие акта судебной власти, официально опубликованного для всеобщего ознакомления;

4. наличие решения суда высшей инстанции, где обращается внимание на устранение пробела в праве. При этом, как правило, судебный прецедент носит временный характер [12, с. 61–62].

Так, В.Н. Дубовицкий, Т.В. Иванова полагают, что «признание и нормативное закрепление правотворческих полномочий высших судебных органов в форме судебного прецедента было бы целесообразным в рамках белорусской правовой системы» [13, с. 14].

Для того чтобы признать и нормативно закрепить правотворческие полномочия высших судебных органов, необходимо разрешить ряд проблем.

Во-первых, несомненно судебный прецедент является инструментом устраняющим пробелы в праве, однако не вызовет ли его применение рост правовых коллизий?

Во-вторых, каким является соотношение законодательного акта и судебного прецедента? В.С. Нерсисянц обратил внимание на неоднозначное соотношение закона и прецедента: «приоритетом обладает и закон по отношению к прецеденту, поскольку последний может быть отменен нормой закона, и судебный прецедент по отношению к закону, что вытекает из обязанности суда толковать акты парламента. В итоге при рассмотрении дел судьи применяют не норму закона как таковую, а норму, возникшую при ее толковании» [4, с. 271].

В-третьих, будут ли решения, принятые на основании судебных прецедентов соответствовать решениям на основании законодательного акта, в силу соблюдения принципов законности, обоснованности и справедливости?

В-четвертых, не вызовет ли определенные трудности в работе судов, при отправлении правосудия, применение прецедентного права?

В Республике Беларусь судебная практика выражается в постановлениях Пленума Верховного Суда или Пленума Высшего Хозяйственного Суда. При этом в соответствии с Законом Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-3 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» постановления Пленума Верховного Суда и Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь являются разновидностью нормативных правовых актов [14]. В связи с этим возникает вопрос, является ли судебная практика, закрепленная в нормативном правовом акте источником права? По нашему мнению, нет, так как в данном случае источником выступает сам нормативный правовой акт.

При этом предусмотренная на законодательном уровне правотворческая функция высших судебных органов создает определенные предпосылки для формирования в рамках белорусской правовой системы

общей концепции прецедентного права. Судебный прецедент формально не признается источником права в Республики Беларусь.

4. Принципы права как источники права

Принципы права представляют собой еще один дополнительный источник права, применяемый в Республике Беларусь. Так, еще французский исследователь Рене Давид, классифицируя источники права романо-германской правовой семьи, рассматривал в одном ряду с законом, обычаем, доктриной и судебной практикой еще и принципы права [15, с. 108–111].

Профессор М.Н. Марченко также подчеркнул, что общим для всех правовых систем, входящих в романо-германскую правовую семью, является наличие такого источника, как «общие принципы права, нередко именуемые и рассматриваемые в научной литературе как «высшие принципы», в соответствии с которыми должна строиться деятельность судебных и других государственных органов» [3, с. 463].

В общей теории права принципы права представляют собой «выраженные в праве исходные нормативно-руководящие начала, характеризующие содержание, его основы, закрепленные в нем закономерности общественной жизни» [16, с. 98]. Принципы права могут быть либо прямо сформулированы в законе, либо выводиться из общего смысла законов.

Принципы права в зависимости от формы закрепления принято разделять на принципы-идеи (существующие в форме правосознания) и принципы-нормы, или нормы-принципы, т.е. те принципы-идеи, которые закреплены в источниках права [17, с. 22]. Таким образом, принципы права, закрепленные в нормативном правовом акте, источником права не являются. В данном случае источником выступает сам акт.

О признании источником права принципов права интересно высказался В.С. Нерсесянц, который отметил, что «в странах романо-германского права принципы права обычно считаются источником права. Однако признание их в этом качестве предполагает ряд необходимых условий» [4, с. 278].

В.С. Нерсесянц выделяет такие условия, как:

- 1) дуализм позитивного и над- или допозитивного права;
- 2) признание существования пробелов в праве;
- 3) решение дел при пробелах на основании аналогии права [4, с. 278].

Таким образом, лишь при данных условиях принцип права может считаться источником права в Республике Беларусь. И как показывает практика, в современной правовой системе Республики Беларусь об-

шие принципы права применяются, в первую очередь, в деятельности государственных органов по устранению пробелов в праве.

Также, по нашему мнению, общие принципы права играют важную роль в правоприменительной деятельности судов. Так, многообразность правоотношений, нуждающихся в судебном урегулировании, порождает многочисленные ситуации, при которых суд не имеет возможности буквального толкования нормы права. При этом суд руководствуется расширительным толкованием данной нормы на основании общих начал (принципов) права.

Необходимо также отметить о возможности применения, к примеру, в гражданском судопроизводстве (ст. 21 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь) не только аналогии закона, но и аналогии права [18]. Важно отметить, что применение институтов аналогии закона и аналогии права запрещается лишь в случае привлечения к ответственности, ограничения прав и установления обязанностей (ч. 3. ст. 72 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-3 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» [14]).

В связи с развитием международных связей Республики Беларусь все большее значение для национальной правовой системы страны приобретает международное право. В статье 8 Конституции Республики Беларусь признается приоритет общепризнанных принципов международного права, предусматривается соответствие им национального законодательства. В Законе Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-3 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (статья 20) установлено, что нормы права, содержащиеся в международных договорах Республики Беларусь, вступивших в силу, являются частью действующего в стране законодательства [19].

Как верно отметил К.Л. Томашевский, «обязательность для государств общепризнанных принципов международного права обусловлена не добровольно принятыми на себя договорными обязательствами, а общепризнанностью этих принципов, их поддержкой со стороны международной общественности, высоким статусом и авторитетом международных организаций, причастных к их формулированию» [19, с. 228].

Однако спорным остается вопрос о признании именно общепризнанных принципов международного права в качестве источника права в Республике Беларусь, а не тех официальных документов, в которых они сформулированы.

Таким образом, на основании проведенного исследования, можно сделать вывод, что принципы права, выводимые из духа закона, являются дополнительными источниками права в Республике Беларусь, которые, как отмечает М.Н. Марченко, «хотя и не относятся в прямом юридическом смысле в пределах романо-германского права

непосредственно к источникам права, тем не менее оказывают на него, на процесс его развития и совершенствования определенное влияние» [3, с. 467].

Заключение

Известно, что в белорусском государстве ведущим, хотя и не единственным, источником права выступает нормативный правовой акт. Иные источники признаются в качестве правовых в результате санкционирования, чаще всего, нормативным правовым актом, теряя при этом свое самостоятельное значение.

Рассмотренные в данной работе дополнительные источники права являются первоосновой самого права, и, как следствие, первоосновой законодательства, в связи с чем правильное определение их места и роли в правовой системе Республики Беларусь является важным этапом в регулировании правотворческого и правоприменительного процессов, которые затрагивают важнейшие сферы жизни белорусского общества и функционирования белорусского государства.

Таким образом, на основании проведенного исследования формулируем ряд выводов.

Во-первых, в настоящее время развитие дополнительных источников права приобретает важную роль в связи с международными процессами глобализации. В свою очередь правовая система Республики Беларусь должна соответствовать этим международным процессам и модернизироваться.

Во-вторых, правовые обычаи как источники права Беларуси прошли достаточно долгий путь развития от устной формы до письменной, при этом они имеют ограниченное применение в современной белорусской правовой системе.

В-третьих, судебный прецедент формально не признается источником права в Республике Беларусь, однако значение судебной практики (особенно руководящей) играет важное практическое значение в процессе правоприменения.

В-четвертых, полагаем, принципы права, выводимые из духа закона, являются дополнительными источниками права, применяемыми в Республике Беларусь в случае устранения коллизий и преодоления пробелов в праве.

Список использованных источников

1. Василевич, Г.А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г.А. Василевич. — 2-е изд., доп. — Минск: Тесей, 2008. — 218 с.

2. Сільчанка, М.У. Акты Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь у сістэме крыніц сучаснага беларускага права / М.У. Сільчанка // *Веснік Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь*. — 2006. — № 4. — С. 51–62.
3. Марченко, М.Н. Источники права: учеб. пособие / М.Н. Марченко. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. — 760 с.
4. Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / под общ. ред. академика РАН, д-ра юрид. наук, проф. В.С. Нерсесянца. — М.: Норма, 2004. — 832 с.
5. Соколова, А.А. Законодательный процесс: основные понятия и институты: учеб.-метод. пособие / А.А. Соколова. — Минск: ЕГУ, 2003. — 30 с.
6. Элементарные начала общей теории права: учеб. пособие для вузов / под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. В. И. Червонюка. — Право и закон, М.: КолосС, 2003. — 544 с. [Электронный ресурс] [http://slovari.yandex.ru/правовой%20обычай/Элементарные%20начала%20общей%20теории%20права/Правовой%20обычай%20\(обычное%20право\)/](http://slovari.yandex.ru/правовой%20обычай/Элементарные%20начала%20общей%20теории%20права/Правовой%20обычай%20(обычное%20право)/) дата доступа 12.03.2012
7. Алимжан, К.А. Обычай как источник права в правовой системе Республики Казахстан [Электронный ресурс] <http://www.yurclub.ru/docs/civil/article73.html> дата доступа 12.03.2012
8. Гражданский кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 7 дек. 1998 г., № 218-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2012.
9. Нерсесянц, В.С. У российских судов нет правотворческих полномочий / В.С. Нерсесянц // Судебная практика как источник права: сб. — М.: Юристь, 2000.
10. Марченко, М.Н. Является ли судебная практика источником российского права / М.Н. Марченко // *Журнал российского права*. — 2000. — № 12. — С. 14–15.
11. Четвернин, В.А. Судебные источники права / В.А. Четвернин, Г.Б. Юрко // *Ежегодник либертарно-юридической теории*. — 2007. — № 1. — С. 154–184.
12. Глобализация и развитие законодательства: очерки / отв. ред. В.А. Тихомиров, А.С. Пиголкин. — М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2004. — 464 с.
13. Иванова, Т.В. Судебная практика как источник права в Республике Беларусь / Т.В. Иванова, В.Н. Дубовицкий // *Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта. Серыя 4. Правазнаўства*. — 2009. — № 4 (90). — С. 7–15.
14. О нормативных правовых актах Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., № 361-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 02.07.2009 г. № 31-3 // *Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь*. — 2009. — № 161. — 3/1583.

15. Давид, Р. Основные правовые системы современности: пер. с фр. В.А. Туманова / Р. Давид, К. Жоффре-Спинози – М.: Международные отношения, 1997 г. – 400 с.
16. Алексеев, С.С. Общая теория права: курс в двух томах / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1981. – Т. 1. – 359 с.
17. Карташов, В.Н. Принципы права. Теория государства и права: учебник / В.Н. Карташов; под ред. М.И. Байтина, В.К. Бабаева. – М., 1999.
18. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 11 янв. 1999 г., № 238-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр-Спектр». – Минск, 2012.
19. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.

ОСОБЕННОСТИ АКТОВ КОНТРОЛЬНОЙ ВЛАСТИ¹

Е.М. Попок, студентка 3-го курса юридического факультета УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Введение

Прошло немало времени с того момента, когда были высказаны первые идеи о целесообразности разделения форм деятельности между различными органами государства. Теория разделения властей – одна из наиболее сложных, противоречивых и дискуссионных тем в доктрине конституционного права.

Классическая теория о разделении властей принадлежит англичанину Дж. Локку и французцу Ш.-Л. Монтескье, которая нашла наиболее полное отражение в работе последнего «О духе законов» [1, с. 290–291]. Впервые на концептуальном уровне он выделил три главенствующие ветви государственной власти: законодательную, исполнительную, судебную. Так называемая «триада Монтескье» универсально используется в наши дни в законодательстве многих современных государств мира, в том числе и в Республике Беларусь. Однако реалии сегодняшнего дня говорят о возможности наличия других новых ветвей власти,

¹ Статья написана под научным руководством начальника Центра трудового права, профессора кафедры частного права Международного университета «МИТСО», кандидата юридических наук, доцента К.Л. Томашевского в рамках малого гранта «Совместное действие-2012».

зародившихся с течением времени и приобретших свою значимость и важность в современном мире. К одной из них вполне обоснованно относят контрольную ветвь власти. На монографическом уровне данный вопрос изучали В.Е. Чиркин [2], С.А. Денисов [3], Д. Валадес [4]. Ввиду отсутствия практической значимости данного вопроса, отечественные правоведы не популяризуют его и лишь немногие высказываются о возможности существования контрольной власти [5]. Однако прогрессивная в спектре своего действия и юридической силы нормотворческая деятельность государственных органов, которые относятся к новой ветви власти, волнует как российских, так и белорусских ученых-юристов (М.Н. Марченко [6], Г.А. Василевич [7]).

В связи с этим представляется необходимым рассмотреть в данной работе теоретическое обоснование возможного существования контрольной ветви власти, а также некоторые аспекты актов законодательства, изданных «контрольными» государственными органами Республики Беларусь.

1. Сущность контрольной власти

Всякий контроль и есть акт властвования или, как утверждал британский философ П. Моррис, «контроль – это преобразованный вид власти» [8, с. 45]. В отношении существования контрольной ветви власти С.А. Денисов утверждает, что современное сообщество пошло по пути выделения четвертой ветви власти наряду с тремя признанными [3, с. 9]. В.В. Бурцев, напротив считает, что «все разговоры по поводу некоей «контрольной власти» по сути, лишены основания» [9, с. 39]. Известный российский ученый-конституционалист С.А. Авакьян, анализируя некоторые проблемы разделения властей, выделил десять разновидностей государственной власти, среди которых он называет власть контрольную [10, с. 354]. Более того, в некоторых государствах контрольная власть закреплена на конституционном уровне – Конституция Никарагуа 1987 г., Конституционный закон Швеции «Форма правления» 1974 г. [11, с. 14]. Рассуждения о взаимодействии власти и контроля и суждений о существовании контрольной ветви власти, можно продолжать бесконечно, однако для полного уяснения сути данного противоречивого явления, полагаем, уместным будет обратиться к теории конституционного права в вопросе понятия ветви власти.

Первым, кто отразил в научной литературе признаки, которым должны отвечать ветви власти, был В.Е. Чиркин [12, с. 131–132]. Он дал следующее определение ветви государственной власти: «это обобщенная организационно-функциональная (институционально-функциональная) структура целого механизма (аппарата) осуществления государственной власти, органы и должностные лица которой реали-

зуют определенную функцию управления в обществе, при осуществлении своих полномочий не подчинены органам других ветвей государственной власти и применяют в своей деятельности специализированные формы, методы и процедуры реализации государственной власти» [2, с. 67]. Более упрощенное определение ветви власти дал А.С. Автономов: «это один или несколько государственных органов, образующих в рамках единого механизма осуществления власти самостоятельную систему, которая наделяется властными полномочиями для выполнения присущих ей функций» [2, с. 60].

В связи с этим и принимая во внимание вышеобозначенные признаки охарактеризуем некоторые особенности, присущие контрольной ветви власти.

Если анализировать классическое разделение властей, то первым обращает на себя внимание орган государственного управления, который заключает в себе властные полномочия (Парламент, Правительство, Суд). В этом аспекте контрольная власть отличается от установленного правила. На данный момент нельзя назвать одну структурную единицу государственного аппарата, которая отвечала бы непосредственно за контролем. В Республике Беларусь есть специализированный орган, отвечающий за контроль, – Комитет государственного контроля, однако данный государственный орган не сосредотачивает в своих руках всю контрольную власть. Данной властью также наделены и некоторые органы, обладающие контрольными функциями: Конституционный Суд Республики Беларусь (конституционный контроль), Администрация Президента Республики Беларусь (контрольный орган при главе государства) и др.

Таким образом, контрольная власть структурно не определена, т.е. рассредоточена, как утверждал В.Е. Чиркин [2, с. 151]. Он подчеркивал, что это является особенностью данной ветви власти, так как если бы контрольные функции были заключены в одном органе, то он не справился бы с разнообразными задачами контроля и надзора.

Принцип независимости ветвей власти друг от друга – одно из правил разделения властей. Этот принцип также должен распространяться и на контрольную ветвь власти. Однако здесь мы имеем некоторую условность. Те государственные органы, которые мы ранее отнесли к контрольной ветви власти, подотчетны в своей деятельности Президенту Республики Беларуси, за исключением Конституционного Суда Республики Беларусь. Поэтому формально принцип независимости от установленных ветвей власти соблюден, если не брать в расчет существование де-факто президентской ветви власти, хотя и данное утверждение вызывает немало дискуссий в правовой науке.

Если говорить о специализированных формах, методах и процедурах, при которых реализуется контрольная ветвь власти, то здесь необходимо вспомнить о видах контроля и надзора в различных сферах деятельности. В данной работе нет необходимости рассматривать все возможные методы и формы контроля, однако перечислим некоторые из них: проверка, аттестация, регистрация, стандартизация и др.

Исходя из этого и учитывая все особенности, В.Е. Чиркин дал следующее определение контрольной ветви власти: «это обособленная организационно-функциональная (институционально-функциональная) система в целом механизме осуществления государственной власти, опирающаяся прежде всего на функциональное единство, характеризующееся организационной рассредоточенностью, ее органы и должностные лица осуществляют контроль и надзор в отношении неподчиненных им объектов, при осуществлении своих полномочий независимы от органов других ветвей государственной власти и в своей деятельности применяют специализированные формы, методы, процедуры» [2, с. 153].

Определим некоторые государственные органы, подпадающие под полномочия, осуществляемые контрольной ветвью власти. Прежде всего, это Конституционный Суд Республики Беларусь. Несмотря на то что Конституция Республики Беларусь отнесла Конституционный Суд к судебной ветви власти, в теоретическом аспекте с этим можно не согласиться. По существу, Конституционный Суд – это не судебный орган. Как пояснял В.Е. Чиркин, ему чуждо выполнение тех функций, которые возложены на другие суды, т.е. он не решает конкретных дел (уголовных, административных, трудовых и т.п.) [2, 77]. Он не входит в рассмотрение фактических обстоятельств, не анализирует факты, не исследует их, не дает им оценки, т.е. не осуществляет правосудия. Он лишь проверяет юридическую сторону дела: соответствует ли закон или другой проверяемый акт Конституции Республики Беларусь, т.е. осуществляет конституционный контроль. И в случае признания закона или проверяемого акта неконституционным, Конституционный Суд не правомочен отменять его, а лишь признает недействующим в целом или отдельных его норм.

Особое место занимает в системе государственных органов Республики Беларусь Национальный Банк Республики Беларусь (далее – Национальный Банк). Казалось бы, данный государственный орган относится к исполнительной ветви власти. Однако это утверждение неверно. Национальный Банк не подотчетен в своей деятельности ни Правительству, ни другим ветвям власти, которые закреплены в статье 6 Конституции Республики Беларусь [13], а только Президенту Респуб-

лики Беларусь, о чем указано в ст. 24 Банковского кодекса Республики Беларусь [14].

Таким образом, если допустить существование контрольной ветви власти в Республике Беларусь, то к основным специализированным органам, имеющим независимость от других ветвей власти и исполняющим контрольные функции, мы отнесем: Конституционный Суд Республики Беларусь, Администрацию Президента Республики Беларусь, Комитет государственного контроля Республики Беларусь, Национальный Банк Республики Беларусь.

2. Акты государственных органов относящихся к контрольной власти

В данном разделе сконцентрируем внимание на актах Конституционного Суда Республики Беларусь, поскольку уяснение их правовой природы имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение, в силу специфической компетенции данного государственного органа, осуществляющего конституционный контроль в Республике Беларусь.

Нормотворческий процесс – ответственный труд, итогом которого является принятие нормативного правового акта, обеспечивающего правовое регулирование общественных отношений, а от того, как будут регулироваться эти отношения, зависит стабилизация и удовлетворение интересов в обществе. Для выполнения этих задач в Республике Беларусь, как и в других демократических государствах, предусмотрена такая процедура, как конституционный контроль, т.е. проверка законов и других актов на соответствие Конституции Республики Беларусь и ратифицированным международным правовым актам.

В современном понимании начало конституционному контролю было положено в США, где была принята первая в мире Конституция (1787 г.). Однако на сегодняшний день данная процедура имеет отличия от европейской: в США конституционный контроль осуществляют суды общей юрисдикции, тогда как в Европе действуют специализированные органы конституционного контроля, как правило, конституционные суды [15, с. 417]. Согласно ст. 116 Конституции Республики Беларусь контроль за законностью нормативных правовых актов в государстве возлагается на Конституционный Суд [13].

Конституционный Суд Республики Беларусь для осуществления своих полномочий вправе издавать акты. Статья 2 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-3 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» дает следующее определение актам Конституционного Суда: «нормативные правовые акты, принятые в пределах его компетенции по регулированию общественных отношений, установленной Конституцией Республики Беларусь и принятыми в соответствии

с ней иными законодательными актами» [16]. Кодекс Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей в ст. 24 определяет следующие формы актов Конституционного Суда Республики Беларусь: решения и заключения [17]. Заключение Конституционного Суда имеет особое значение, так как именно в форме заключения подводится итог всему процессу конституционного контроля и дается ответ – соответствует или не соответствует проверяемый акт Конституции Республики Беларусь и другим актам, обладающим более высокой юридической силой. В форму решения облекается послание Конституционного Суда о состоянии конституционной законности. А.П. Петров выделяет запросы и требования к государственным органам, должностным лицам как особый вид решений, которые принимаются и направляются Конституционным Судом для обеспечения ведения дела и разрешения иных вопросов, входящих в его компетенцию, а судьям – при подготовке конкретного дела [18, с. 619].

Особенностями актов Конституционного Суда Республики Беларусь можно назвать следующие:

во-первых, Конституционный Суд обладает так называемой связанной компетенцией, что означает возможность осуществления им своих полномочий только по предложению граждан и государственных органов, указанных в Конституции Республики Беларусь. Следовательно, Конституционный Суд не имеет инициативы на принятие своих решений и заключений;

во-вторых, порядок подготовки, оформления, принятия (издания), опубликования, действия, толкования и систематизации актов Конституционного Суда не подпадает под действие Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (статья 4) [16]. Данный вопрос регулирует специализированное законодательство, регулирующее деятельность Конституционного Суда (Закон Республики Беларусь «О Конституционном Суде Республики Беларусь» от 30.03.1994 № 2914-ХП, Регламент Конституционного Суда Республики Беларусь от 18.09.1997);

в-третьих, исходя из позиции Конституционного Суда, их решения можно рассматривать в качестве одного из источников права Беларуси [19]. Данное утверждение обосновывается тем, что принятые решения содержат в себе доктринальные положения концептуального характера, правовые положения, являющиеся впоследствии основой для совершенствования законодательства и практики применения;

в-четвертых, все решения Конституционного Суда обязательны для исполнения, они являются окончательными, обжалованию и опротестованию не подлежат. Отказ или уклонение от рассмотрения, нарушение сроков, неисполнение или ненадлежащее исполнение ре-

шений Суда влекут ответственность, установленную законодательными актам Республики Беларусь.

Таким образом, акты Конституционного Суда Республики Беларусь, которые по законодательству нашего государства наделены статусом нормативных правовых актов, имеют ряд специфических особенностей, которые качественно отличают их от других актов законодательства. По сути, в них выражается квинтэссенция нормативных правовых актов, правовой доктрины и даже элементы судебного прецедента.

Заключение

Реалии сегодняшнего дня говорят нам о динамичном развитии всего человечества, всех сфер его жизнедеятельности. Однако настолько ли динамично развивается законодательство, успевает ли оно за прогрессом жизни общества – вопрос остается открытым.

На основании проведенного исследования в данной работе можно сделать следующие выводы.

- В Республике Беларусь юридически закреплено, что государственная власть основывается на разделении ее на законодательную, исполнительную и судебную, однако в правовой науке допускают суждения о наличии многих других ветвей власти, в том числе и контрольной ветви власти.

- Государственный контроль присущ не только специальным органам. В виде общего государственного контроля (в отличие от ведомственного) он присущ высшим органам государственной власти, является одной из важных сторон их деятельности. Данное обстоятельство необходимо учитывать при выделении особой контрольной ветви государственной власти.

- Анализируя правовую природу контрольной ветви власти, ее характерные признаки, а также мировой опыт ее существования, к органам данной ветви власти в Республике Беларусь можно отнести Конституционный Суд, Администрацию Президента Республики Беларусь, Комитет государственного контроля, Национальный Банк Республики Беларусь.

- Нами проанализированы акты Конституционного Суда Республики Беларусь как яркий пример актов контрольной ветви власти, в связи с наличием ряда отличительных черт.

- Конституционный Суд как государственный орган, относящийся к контрольной ветви власти, издает акты, отличающиеся рядом особенностей от других нормативных правовых актов. Можно предположить, что это некоторая особенность функций данного органа, связанного с контрольной деятельностью.

Список использованных источников

1. Монтескье, Ш.-Л. Избранные произведения / Ш.-Л. Монтескье / под общ. ред. М.П. Баскина. – М., 1955. – 800 с.
2. Чиркин, В.Е. Контрольная власть: монография / В.Е. Чиркин. – М.: Юрист, 2008. – 213 с.
3. Денисов, С.А. Формирование контрольной ветви государственной власти и ограничение коррупции / С.А. Денисов // Государство и власть. – 2002. – № 3. – С. 9.
4. Валадес, Д. Контроль над властью / Д. Валадес. – М.: Идея-Пресс, 2006. – 248 с.
5. Сильченко, Н.В. О соотношении законодательной и исполнительной власти / Н.В. Сильченко // Конституционный процесс в Республике Беларусь: проблемы теории и практики: тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф., г. Гродно, 26-27 апреля 1996 г./ Гродненский государственный ун-т им. Янки Купалы. – Гродно, 1996. – Ч. 2. – С. 23–24.
6. Марченко, М.Н. Судебное правотворчество и судейское право / М.Н. Марченко. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 512 с.
7. Василевич, Г.А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г.А. Василевич. – 2-е изд., доп. – Минск: Тесей, 2008. – 218 с.
8. Morris, P. Power: Philosophical Analysis / P. Morris. – Manchester, 1987. – 438 p.
9. Бурцев, В.В. Организация системы государственного финансового контроля / В.В. Бурцев. – М., 2002. – 320 с.
10. Авакьян, С.А. Конституционное право России: учеб. курс. – 2-е изд., перераб. и доп. – В 2 т. Т. 1. – М.: Юрист, 2007. – 719 с.
11. Масловская, Т.С. Принцип разделения властей в истории и современной практике // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
12. Чиркин В.Е. Современное государство / В.Е. Чиркин; Моск. гуманитар. акад. (юрид. фак.). – М.: Междунар. отношения, 2001. – 416 с.
13. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) – Минск: Амалфея, 2007. – 48 с.
14. Банковский кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 3 окт. 2000 г.; одобр. Советом Респ. 12 окт. 2000 г.: текст Кодекса по состоянию на 14.06.2010 г. – Минск: Нац. центр прав. инф. Респ. Беларусь, 2010. – 457 с.
15. Курак, А.И. Конституционное право (таблицы, схемы, определения): учеб. пособие / А.И. Курак. – 2-е изд., обновл. и доп. – Минск: Тесей, 2011. – 550 с.

16. О нормативных правовых актах Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., №361-3: в ред. Закона Респ. Беларусь от 02.07.2009 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 161. – 3/1583.
17. Кодекс Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей: с изм. и доп. по состоянию на 19 января 2010 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2010. – 128 с.
18. Петров, А.П. Конституционного право : учеб. пособие / А.П. Петров. – Минск: Амалфея, 2011. – 688 с.
19. Официальный сайт Конституционного Суда Республики Беларусь [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.kc.gov.by/main.aspx?guid=1011>; дата доступа: 18.03.2012.

Научное издание

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Сборник материалов по итогам
II Межвузовской студенческой научной конференции
г. Минск, 19–20 апреля 2012 г.

Ответственный за выпуск *Е.А. Волк*
Компьютерная верстка *В.И. Дробудько*
Дизайн обложки *Т.И. Щербакова*

Подписано в печать 12.07.12.
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 6,51. Уч.-изд. л. 6,5. Тираж 30 экз. Заказ

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО».
Ул. Казинца, 21-3, 220099, Минск.
ЛИ № 02330/437 действ. до 14.10.2014 г.

Отпечатано в типографии ЧП ТУП «ВЮА».
Ул. Минина, д. 14, ком. 45 (каб. 7), 220014, г. Минск.
ЛП № 02330/0494184 от 03.04.2009 г.