

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 3 (7) 2013

ИЗДАЕТСЯ С 2012 ГОДА
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

Учредитель:
Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал стал участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 398-15-27
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Соловьева В.В.
Верстка: Скрипник В.И.

Специальное разрешение
(лицензия) на право
осуществления издательской
деятельности № 02330/437
действ. до 14.10.2014

**Редакция может
публиковать статьи
в порядке обсуждения,
не разделяя мнение авторов**

Подписано в печать 30.09.2013
Дата выхода 01.10.2013
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,57 Уч.-изд. л. 4,65
Тираж 120 экз. Заказ 924.
Цена свободная

Отпечатано в Центре
оперативной печати
Международного
университета «МИТСО»
ул. Казинца, 21/3,
220099, г. Минск

© МИТСО, 2013

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА

LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук, доцент
(главный редактор), **Волк Елена Анатольевна**, канд. юрид.
наук, доцент (зам. главного редактора), **Костевич Карина
Сергеевна** (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Семенков В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси,
Засл. деятель науки Респ. Беларусь, главный науч. сотр. отделения
ислед. в соц. сфере НЦЗПИ (председатель);

Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражд.
данского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;

Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры труд. и со-
циального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;

Давулис Т. – д-р права, директор Института трудового права Виль-
нюсского университета;

Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., ректор Международного универ-
ситета «МИТСО»;

Козик А.Л. – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор, зав. ка-
федрой международного права Международного университета
«МИТСО»;

Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской
Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факульте-
та МГУ им. М.В. Ломоносова;

Курьлева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд.
процесса и труд. права юридического факультета БГУ;

Лушникова М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудо-
вого и финансового права юридического факультета Ярославского
гос. ун-та им. П.Г. Демидова;

Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. про-
цесса и труд. права юридического факультета БГУ;

Прилипко С.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового
обеспечения инновационного развития Национальной академии
правовых наук Украины;

Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской
Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юриди-
ческого факультета СПбГУ;

Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, профессор, Засл. юрист Республики
Беларусь, зав. кафедрой правоведения факультета права БГЭУ;

Ярошенко О.Н. – д-р юрид. наук, проф., проф. кафедры трудового
права Национального университета «Юридическая академия Украи-
ны им. Я. Мудрого»

| | |
|--|----|
| СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА | 5 |
| ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО | |
| Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, России, Украины и Казахстана (июнь – август 2013 г.) | 6 |
| АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ | |
| Интервью с Островским Леонидом Яковлевичем на тему «Путь из войны в трудовое право» | 10 |
| ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО | |
| <i>Томашевский К.Л.</i> (Минск, Беларусь). На пути к новой кодификации законодательства о труде Беларуси | 15 |
| НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ | |
| <i>Греченков А.А.</i> (Минск, Беларусь). Актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха в современных условиях (<i>Начало. Окончание в № 4.</i>) | 18 |
| В статье рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха работников: понятие, сущность и виды времени отдыха, в т.ч. понятие, виды и особенности отпусков. Автор, основываясь на анализе законодательства и разработках ученых-юристов, высказывает конкретные предложения по совершенствованию гл. 11 и 12 Трудового кодекса Республики Беларусь. | |
| <i>Щербина В.И.</i> (Киев, Украина). О роли функций трудового права в модернизации законодательства о труде | 25 |
| Статья посвящена исследованию проблем функций трудового права и их воздействия на модернизацию законодательства о труде. В работе сформулирован принципиально новый взгляд на функции трудового права, а их понятие определяется с учетом существенных признаков, которые характеризуют функции как самостоятельное правовое явление. Определяя понятие «функция трудового права», автор опирается на семантическую основу термина «функция», которой является понятие «деятельность». Представленное автором понятие функции трудового права устраняет существенный недостаток предшествующих определений, заключающийся в том, что характеристика этого понятия ограничивалась только статической составляющей – установлением норм права. Автором предложена новая схема раскрытия сущности функций права. Приведена новая классификация функций трудового права, определено место каждой из них в системе функций трудового права. | |
| <i>Важенчук С.Я.</i> (Киев, Украина). Профсоюз как интегральный элемент механизма защиты конституционных трудовых прав работников | 30 |
| В статье автор обращает внимание на проблемы коллективной защиты и охраны конституционных трудовых прав работников профсоюзами, а также на их особенности. Отдельное внимание уделяется правовым проблемам защитного механизма с участием профсоюзов в Украине. | |
| <i>Скоробагатько А.В.</i> (Одесса, Украина) Пенсионное обеспечение работников гражданской авиации и летно-испытательного состава | 35 |
| В статье проведен анализ нормативных актов, которые регулируют вопрос назначения пенсий за выслугу лет работникам гражданской авиации и летно-испытательного состава, исследованы особенности назначения таких пенсий, обозначен высокий уровень их дифференциации. | |
| ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ | |
| <i>Коваленко Е.А.</i> (Харьков, Украина). Философско-правовые аспекты развития трудового права Украины | 41 |
| В статье рассматриваются современные философско-правовые аспекты развития трудового права Украины в преддверии принятия нового Трудового кодекса. Автор обосновывается мысль, что исходя из норм Конституции Украины становление Украины как демократического, социального и правового государства и стратегия развития именно в этом направлении объективно связаны с признанием человека наивысшей социальной ценностью, а утверждение и обеспечение его прав и свобод является главной обязанностью государства. Для трудового права Украины признание государством человека наивысшей социальной ценностью определяет необходимость реформирования трудового законодательства, основываясь на принципе надежного партнерства между государством, рынком и человеком. Этот принцип, по мнению автора, является основой государственной политики в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений. | |
| СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО | |
| <i>Волк Е.А.</i> (Минск, Беларусь). Современные проблемы представительства интересов работников в Беларуси | 46 |
| КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ | |
| Международная конференция трудово-правовых исследовательских центров в Барселоне (13–15 июня 2013 г.) | 49 |
| РЕЦЕНЗИИ | |
| <i>Семенов В.И.</i> Рецензия на книгу: <i>Томашевский К.Л.</i> Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография / К.Л. Томашевский. – Минск, 2013 | 51 |
| PROFESSOR HONORE | |
| Юбилей Курылевой Ольги Сергеевны – ведущего ученого Беларуси по трудовому праву | 53 |

ЗМЕСТ НУМАРА

| | |
|--|----|
| СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА | 5 |
| ЗАКАНАДАЎСТВА | |
| Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Расіі, Украіны і Казахстана (чэрвень – жнівень 2013 г.) | 6 |
| АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю | |
| Інтэрв'ю з Астроўскім Леанідам Якаўлевічам на тэму «Шлях з вайны ў працоўнае права» | 10 |
| ЗАКАНАТВОРЧАСЦЬ | |
| <i>Тамашэўскі К.Л.</i> (Мінск, Беларусь). На шляху да новай кадыфікацыі заканадаўства аб працы Беларусі | 15 |
| НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ | |
| <i>Грэчанкоў А.А.</i> (Мінск, Беларусь). Актualityныя пытанні прававога рэгулявання часу адпачынку ў сучасных умовах (<i>Пачатак. Заканчэнне ў № 4.</i>) | 18 |
| У артыкуле разглядаюцца актуальныя пытанні прававога рэгулявання часу адпачынку работнікаў: паняцце, сутнасць і віды часу адпачынку, у тым ліку паняцце, віды і асаблівасці штогавых адпачынкаў. Аўтар, грунтуючыся на аналізе заканадаўства і распрацоўках вучоных-юрыстаў, выказвае канкрэтныя прапановы па ўдасканаленню гл. 11 і 12 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь. | |
| <i>Шчарбіна У.І.</i> (Кіеў, Украіна). Аб ролі функцый працоўнага права ў мадэрнізацыі заканадаўства аб працы | 25 |
| Артыкул прысвечаны даследаванню праблем функцый працоўнага права і іх уздзеяння на мадэрнізацыю заканадаўства аб працы. У артыкуле сфармуляваны прынцыпова новы погляд на функцыі працоўнага права, а іх паняцце вызначаецца з улікам сутнасных прыкмет, якія характарызуюць функцыі як самастойную прававую з'яву. Вызначаючы паняцце «функцыя працоўнага права», аўтар абавіраецца на семантычную аснову тэрміна «функцыя», якой з'яўляецца паняцце «дзеясць». Прадстаўленае аўтарам паняцце функцый працоўнага права ліквідуе істотны недахоп папярэдніх вызначэнняў, які даводзіцца да таго, што характарыстыка гэтага паняцця абмяжоўвалася толькі статычным складальнікам – усталяваннем норм права. Аўтарам прапанавана новая схема раскрыцця сутнасці функцый працы. Прыведзена новая класіфікацыя функцый працоўнага права, вызначана месца кожнай з іх у сістэме функцый працоўнага права. | |
| <i>Вавжэнчук С.Я.</i> (Кіеў, Украіна). Прафсаюз як інтэгральны элемент механізму аховы канстытуцыйных працоўных правоў работнікаў | 30 |
| У дадзеным артыкуле аўтар звяртае ўвагу на праблемы калектыўнай абароны і аховы канстытуцыйных працоўных правоў работнікаў прафсаюзамі, а таксама на іх асаблівасці. Асобная ўвага ўдзяляецца прававым праблемам ахоўнага механізму з удзелам прафсаюзаў ва Украіне. | |
| <i>Скарабагацка А.В.</i> (Адэса, Украіна). Пенсійнае забеспячэнне работнікаў грамадзянскай авіяцыі і лётна-выпрабавальнага саставу | 35 |
| У артыкуле праведзены аналіз нарматыўных актаў, якія рэгулююць пытанне назначэння пенсій за выслугу гадоў работнікам грамадзянскай авіяцыі і лётна-выпрабавальнага саставу, даследаваны асаблівасці прызначэння такіх пенсій, пазначан высокі ўзровень іх дыферэнцыяцыі. | |
| ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ | |
| <i>Каваленка Я.А.</i> (Харкаў, Украіна). Філасофска-прававыя аспекты развіцця працоўнага права Украіны | 41 |
| У артыкуле разглядаюцца сучасныя філасофска-прававыя аспекты развіцця працоўнага права Украіны напярэдадні прыняцця новага Працоўнага кодэкса. Аўтарам абгрунтоўваецца думка, што зыходзячы з нормаў Канстытуцыі Украіны станаўленне Украіны як дэмакратычнай, сацыяльнай і прававой дзяржавы і стратэгія развіцця менавіта ў гэтым кірунку аб'ектыўна звязаныя з прызнаннем чалавека найвышэйшай сацыяльнай каштоўнасцю, а зацвярджэнне і забеспячэнне яго правоў і свабоды з'яўляецца галоўным абавязкам дзяржавы. Для працоўнага права Украіны прызнанне дзяржавай чалавека найвышэйшай сацыяльнай каштоўнасцю вызначае неабходнасць рэфармавання працоўнага заканадаўства, грунтуючыся на прынцыпе надзейнага партнёрства паміж дзяржавай, рынкам і чалавекам. Гэты прынцып, на думку аўтара, з'яўляецца асновай дзяржаўнай палітыкі ў рэгуляванні працоўных і цесна звязаных з імі адносін. | |
| САЦЫЯЛЬНАЕ ПАРТНЕРСТВА | |
| <i>Воўк Е.А.</i> (Мінск, Беларусь). Сучасныя праблемы прадстаўніцтва інтарэсаў работнікаў у Беларусі | 46 |
| КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ | |
| Міжнародная канферэнцыя трудаправавых даследчых цэнтраў у Барселоне (13–15 чэрвеня 2013 г.) | 49 |
| РЭЦЭНЗІІ | |
| <i>Семянкоў В.І.</i> Рэцэнзія на кнігу: Тамашэўскі К.Л. Сістэма крыніц працоўнага права Беларусі (гісторыя, тэорыя і практыка): манаграфія / К.Л. Тамашэўскі. – Мінск, 2013 | 51 |
| PROFESSOR HONORE | |
| Юбілей Курылёвай Вольгі Сяргееўны – вядучага вучонага Беларусі ў галіне працоўнага права | 53 |

| | |
|--|----|
| THE CHIEF EDITOR'S WORD | 5 |
| LEGISLATION | |
| Review of changes in labour legislation of Belarus, Russia, the Ukraine, Kazakhstan (June 2013 – August 2013) | 6 |
| RELEVANT INTERVIEW | |
| The interview with Leonid Ostrovsky on the topic of "The Way out of war in Labour Law" | 10 |
| LAWMAKING | |
| <i>K. Tomashevski</i> (Minsk, Belarus). On the way to the new codification of the labour legislation in Belarus | 15 |
| SCIENTIFIC PUBLICATIONS | |
| <i>Grechenkov A.A.</i> (Minsk, Belarus). Actual issues of legal regulation of rest time in modern conditions (<i>Beginning. The end in № 4.</i>)..... | 18 |
| The article deals with current issues of legal regulation of employees' rest time: the concept, nature and types of leisure time, including concept, types and features of holidays. The author, basing on the analysis of legislation and the development of legal scholars, gives us specific suggestions to improve the chapters 11 and 12 of the Labour Code of the Republic of Belarus. | |
| <i>Scherbina V.I.</i> (Kiev, Ukraine). The role of functions of labour law in the modernization of law legislation | 25 |
| The article investigates the problems of function of labour law and their impact on the modernization of labour law. This paper formulated a fundamentally new insight into the function of labour law, and its concept is determined by taking into account the essential features that characterize the function as an independent legal phenomenon. Defining the concept of "labour law function", the author relies on a semantic basis for the term "function", which is the concept of "activity". The concept of "labour law function", represented by the author, eliminates the major drawback of previous definitions, consists in the fact that the performance of this concept confined to the static component – the establishment of the rule of law. The author proposes a new scheme of the law functions disclosure. There is the new classification of labour law functions, the place of each is defined in the system of labour law functions. | |
| <i>Vavzhenchuck S.Ya.</i> (Kiev, Ukraine). Trade union as an integral element of the mechanism of constitutional labour rights protection | 30 |
| In this article, the author draws attention to the problems of collective defense and protection of constitutional labour rights by trade unions as well as their distinct features. Special attention is paid to legal issues of defense and protection mechanism which involves participation of trade unions in Ukraine. | |
| <i>Skorobogatko A.V.</i> (Odessa, Ukraine). Pension provision of the employees of the Civil Aviation and Flight Test personnel | 35 |
| The article analyzes statutory acts that regulate the question of pensions for long service employees of Civil Aviation and Flight Test personnel, the features of such pensions are determined and attention is paid to the high level of differentiation. | |
| FOREIGN EXPERIENCE | |
| <i>Kovalenko E.O.</i> (Kharkov, Ukraine). Philosophical and law aspects of labour law development in Ukraine | 41 |
| The article examines the current philosophical and law aspects of labour law development in Ukraine on the eve of the adoption of the new Labour Code. The author substantiates the idea, which is based on the Constitution of Ukraine, that the emergence of Ukraine as a democratic, social and rule of law state and development strategy in this direction is objectively linked to the recognition of human highest social value, and the approval and ensuring human rights and freedoms – the primary responsibility of the state. In the field of Ukrainian labour law, state recognition of human highest social value determines the labour law reform, based on the principle of strong partnership between the state, the market, and people. It is the author's opinion that this principle is the basis of public policy in the regulation of labour relationships and relationships, which are closely linked with it. | |
| SOCIAL PARTNERSHIP | |
| <i>Volk E.A.</i> (Minsk, Belarus). Modern problems of representation of interests of workers in Belarus | 46 |
| CONFERENCE / PANEL DISCUSSIONS / SEMINARS | |
| International Conference of labour law research centers in Barcelona (13–15 June, 2013)..... | 49 |
| REVIEWS | |
| <i>Semenkov V.I.</i> Book review: <i>K. Tomashevski The system of sources of labour law in Belarus (history, theory and practice) monograph / K. Tomashevski. – Minsk, 2013</i> | 51 |
| PROFESSOR HONORE | |
| Jubilee of Olga Kuryleva – a leading scholar of labour law in Belarus | 53 |

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА



Уважаемые коллеги!

Третий номер нашего ежеквартального научно-практического журнала традиционно выходит в свет в начале учебного года, вскоре после Дня знаний и накануне Дня учителя, в связи с чем желаем нашим авторам, читателям и членам редакционного совета, редколлегии дальнейших успехов не только в науке, но и на ниве образования, творчески активных учеников, новых идей и проектов!

Внимание наших читателей безусловно привлечет интервью со старейшим и широко известным своими исследованиями в области рабочего времени, нормирования труда, времени отдыха и трудового договора белорусским ученым *Леонидом Яковлевичем Островским*.

Летний отпускной период в трудовом законодательстве Республики Беларусь ознаменовался принятием двух важных нормативных правовых актов. Во-первых, Законом Республики Беларусь от 12.07.2013 № 61-З был изложен в **новой редакции Закон «Об охране труда»**, принятый всего 5 лет назад. И хотя данные нововведения еще не вступили в силу, специалистам по охране труда и юристам уже сейчас нужно готовиться к применению обновленного закона. Во-вторых, **значительные изменения произошли в рамках института коллективных трудовых споров**. Они введены Указом Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров». В частности, на трудовых арбитрах возложено рассмотрение коллективных трудовых споров, отнесенных ранее к исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража. О других новеллах читайте в обзоре изменений в законодательстве, подготовленном К.С. Костевич.

С данного номера вводится новая рубрика «Законотворчество», в которой будут обсуждаться вопросы подготовки важных законопроектов в социально-трудовой сфере, обосновываться необходимость или, наоборот, нецелесообразность принятия тех или иных законов. В статье, публикуемой в этой рубрике, мы ставим **проблему подготовки новой кодификации законодательства о труде Беларуси**, выявляем предпосылки и этапы ее проведения.

В традиционных рубриках «Научные публикации» и «Зарубежный опыт» представлены последние результаты научных исследований белорусского ученого *А.А. Греченкова по вопросам правового регулирования времени отдыха*, а также украинских авторов *С.Я. Важенчука – о профсоюзах и их роли в защите конституционных трудовых прав работников*, *А.В. Скоробогатко – о пенсионном обеспечении работников гражданской авиации и летно-испытательного состава*, *В.И. Щербины – о роли функций трудового права в модернизации законодательства о труде*, *Е.А. Коваленко – по вопросам философии трудового права*.

В номере публикуется также обзор по итогам участия сотрудников Центра трудового права Международного университета «МИТСО» в Международной конференции трудовозрастных исследовательских центров в Барселоне в июне 2013 г., рецензия на одну из монографий, опубликованных в Беларуси, и наши поздравления с юбилеем члену редакционного совета нашего журнала *Курылевой О.С.*

Главный редактор

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, РОССИИ, УКРАИНЫ И КАЗАХСТАНА (июнь – август 2013 г.)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей коммерческих организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов».

Постановление принято в целях усиления зависимости оплаты труда руководителей коммерческих организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности.

Устанавливается, что коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя коммерческой организации независимо от формы собственности и средней заработной платы по организации в целом не может превышать 8,0.

Решение об установлении конкретного размера коэффициента принимается органом, заключившим контракт, при этом в отношении руководителей государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50%, включая банки, данный коэффициент согласовывается:

- до 6,0 включительно – с органом, осуществляющим владельческий надзор;
- свыше 6,0 и до 8,0 включительно – с органом, осуществляющим владельческий надзор, и Премьер-министром Республики Беларусь.

Справочно: По данным международной консалтинговой компании Hay Group, размер заработной платы менеджеров среднего и высшего уровней превышает заработок рядовых сотрудников в Украине – в 9,4 раза, в России – 8,3, в Венгрии – 6,6, в Чехии – 6,4, в Италии – 3,9, в США – 3,8, во Франции – 3,7, в Австрии – 3,6, в Японии, Великобритании – 3,4 раза.

Постановление вступило в силу 01.09.2013.

Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 № 61-З «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь “Об охране труда”».

Закон Республики Беларусь «Об охране труда» изложен в новой редакции.

Так, в новом документе уточнены такие понятия, как «аккредитация юридических лиц (индивидуальных предпринимателей) на оказание услуг в области охраны труда», «средство коллективной защиты», «стажировка по вопросам охраны труда».

Определены основные направления государственной политики в области охраны труда, к которым отнесены:

- приоритет сохранения жизни и здоровья работающих;
- установление единых требований по охране труда для всех работодателей;
- информирование граждан;
- обучение работающих по вопросам охраны труда;
- сотрудничество между работодателями и работающими и др.

Закреплены особенности охраны труда отдельных категорий работающих – женщин и несовершеннолетних.

В соответствии с Законом работодатель имеет право проводить освидетельствование работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения с использованием соответствующих приборов, если в отношении таких работающих имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Для организации работы по охране труда и осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда наниматель имеет право привлечь юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), аккредитованное (аккредитованное) на оказание услуг в области охраны труда.

Закон вступает в силу 25.01.2014, за исключением ст. 2, вступившей в силу 25.07.2013.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Указ Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров».

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 03.05.2013 № 343 «О ликвидации Республиканского трудового арбитража» с 01.07.2013 ликвидирован Республиканский трудовой арбитраж. В целях упорядочивания деятельности и функционирования трудовых арбитражей, создаваемых для рассмотрения коллективных трудовых споров, принят Указ Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320.

На основании Указа на трудовых арбитрахов возлагается рассмотрение коллективных трудовых споров, отнесенных ранее к исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража.

Указом предусмотрена передача отдельных функций областным и Минскому городскому исполнительным комитетам, Департаменту государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.

Установлено, что трудовой арбитраж будет создаваться по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов как временно действующий орган для разрешения коллективного трудового спора.

По соглашению сторон будут определяться субъектный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений, если иное не определено законодательством.

Указом также установлены определенные требования к лицам, включаемым в состав трудового арбитража в качестве трудовых арбитрахов:

- во-первых, наличие высшего юридического или экономического образования;
- во-вторых, наличие опыта работы по специальности не менее 5 лет.

При создании трудового арбитража в организации, учреждении наниматель будет обязан в 3-дневный срок уведомить Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.

Указ вступил в силу 26.07.2013.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.08.2013 № 712 «О внесении дополнений и изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 13».

Постановлением закреплено, что независимо от количества потерпевших и тяжести полученных ими повреждений здоровья нанимателем, страхо-

вателем с участием уполномоченного представителя профсоюза (иного представительного органа работников) расследуются несчастные случаи, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью, происшедшие во время:

- спортивных соревнований или подготовки к ним со спортсменами, тренерами, занимающимися профессиональным спортом на основании трудовых договоров (контрактов);
- выступлений или репетиций с артистами, включенными в перечень категорий артистов театров и других театрально-зрелищных организаций, коллективов художественного творчества для целей профессионального пенсионного страхования.

Также установлено, что при необходимости с учетом материалов расследований, проводимых специально уполномоченными на то государственными органами, расследуются несчастные случаи, происшедшие:

- с участниками дорожного движения, если повреждение здоровья произошло при участии в происшествии хотя бы одного транспортного средства или самоходной машины;
- с членами экипажа и (или) пассажирами воздушного судна в результате авиационного происшествия;
- с членами экипажа и (или) пассажирами во время их нахождения на судне морского или внутреннего водного транспорта, при посадке или высадке из него;
- с членами поездной бригады и (или) пассажирами при следовании на железнодорожном транспорте, посадке или высадке из него.

Постановление вступило в силу 19.09.2013 за исключением п. 2, вступившего в силу 14.08.2013.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.08.2013 № 767 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

Данным постановлением устанавливается новый размер тарифной ставки первого разряда. Так, с 01.09.2013 тарифная ставка первого разряда повышается с 250 до 260 тыс. руб., или на 4%.

Справочно: Предыдущее повышение тарифной ставки первого разряда было 1 апреля 2013 г. – до 250,0 тыс. руб.

Постановление вступило в силу 01.09.2013.

РОССИЯ

Федеральный закон от 07.05.2013 № 95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации».

Федеральным законом вносятся изменения в ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми работодатели имеют право создавать производственный совет.

Производственный совет представляет собой совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников этого работодателя для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, повышению производительности труда и квалификации работников.

Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета регламентируются локальными нормативными актами.

При этом установлен запрет на осуществление производственным советом некоторых функций. Так, к полномочиям названного органа не могут относиться вопросы, решение которых федеральными законами отнесено к компетенции органов управления организации, а также к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций и иных представителей работников.

Федеральный закон вступил в силу 19.05.2013.

Федеральный закон от 02.07.2013 № 157-ФЗ «О внесении изменения в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации».

Федеральным законом уточнен круг лиц, которым работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы. Указанные отпуска, в частности, полагаются родителям и супругам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья либо заболевания, полученных в связи с прохождением военной службы.

Данная льгота также распространена на родителей и супругов сотрудников федеральной противопожарной службы, органов внутренних дел, наркоконтроля и УИС, а также таможенников, погибших или умерших по вышеназванным причинам.

Продолжительность такого отпуска составляет до 14 календарных дней в году.

Федеральный закон вступил в силу 14.07.2013.

Федеральный закон от 23.07.2013 № 204-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон

“О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации”».

Федеральным законом был установлен запрет на выдачу патента или разрешения на работу иностранцам, не достигшим 18 лет.

Указанное возрастное ограничение не касается иностранных артистов кино, театра, цирка, творческих работников концертных организаций, а также спортсменов.

Федеральный закон вступил в силу 23.07.2013.

УКРАИНА

Постановление Кабинета министров Украины от 05.06.2013 № 400 «Об утверждении Порядка формирования и ведения перечня субъектов хозяйствования, которые предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве, и субъектов хозяйствования, которые осуществляют наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей».

Постановление принято в соответствии с ч. 3 ст. 36 Закона Украины «О занятости населения» и определяет процедуру формирования и ведения перечня субъектов хозяйствования, которые предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве, и субъектов хозяйствования, которые осуществляют наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей.

Перечень является общедоступным и формируется с целью обеспечения информирования населения о посредниках, а также об организации сотрудничества между посредниками и территориальными органами Государственной службы занятости.

Формирование и ведение перечня осуществляется Государственной службой занятости по форме в соответствии с приложением.

Постановление вступило в силу 13.06.2013.

КАЗАХСТАН

Закон Республики Казахстан от 21.06.2013 № 105-V ЗРК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

Закон определяет правовые и социальные основы пенсионного обеспечения граждан в Республике Казахстан, регламентирует участие государственных органов, физических и юридических

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

лиц в реализации конституционного права граждан на пенсионное обеспечение.

Законом предусматривается создание единого накопительного пенсионного фонда, введение обязательных профессиональных пенсионных взносов, унификация пенсионного возраста.

Единый накопительный пенсионный фонд (далее – ЕНПФ) будет создан в форме акционерного общества, которое является некоммерческой организацией. Единственным акционером Фонда будет Правительство Республики Казахстан, ЕНПФ создается Правительством Республики Казахстан в течение одного месяца с даты введения в действие Закона.

Обязательные профессиональные пенсионные взносы будут производиться в размере 5% за счет средств работодателя при сохранении прежних обязательных пенсионных взносов.

Законом предусмотрено поэтапное повышение пенсионного возраста женщин начиная с 1 января 2018 г., в течение 10 лет. При этом для женщин, имеющих трудовой стаж до 1 января 1998 г. будет сохранено право раннего выхода на пенсию:

– в 53 года – родившим 5 и более детей и воспитавшим их до 8-летнего возраста;

– в 45 лет при общем стаже не менее 20 лет – женщинам, проживавшим в зонах чрезвычайного и максимального радиационного риска в период с 29 августа 1949 г. по 5 июля 1963 г. не менее 5 лет.

Для защиты работников старше 55 лет в Трудовой кодекс Республики Казахстан внесены изменения в части запрета размещения информации о вакансиях для приема на работу, содержащей требования дискриминационного характера в сфере труда.

Не допускается расторжение трудового договора с работниками старше 55 лет (кроме соответствующего решения комиссии).

При этом уже было принято **постановление Правительства Республики Казахстан от 31.07.2013 № 747 «О создании единого накопительного пенсионного фонда».**

Закон вступил в силу с 02.07.2013, за исключением п. 1 ст. 34, который вступил в силу с даты создания единого накопительного пенсионного фонда, т.е. 31.07.2013. Нормы Закона, определяющие правовые и социальные основы пенсионного обеспечения граждан в Республике Казахстан за счет обязательных профессиональных пенсионных взносов, вступают в силу с 01.01.2014.

Закон Республики Казахстан от 04.07.2013 № 130-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан».

Законом вносятся изменения в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам Национальной палаты Предпринимателей Республики Казахстан, в частности, в сфере разработки профессиональных стандартов, которая будет осуществляться уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности совместно с Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан, отраслевыми объединениями работодателей и отраслевыми объединениями работников.

Структура, порядок разработки, пересмотра, апробации и применения профессиональных стандартов определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников.

Законом урегулированы вопросы представительства сторон трудовых отношений. Так, полномочными представителями республиканских объединений работодателей являются представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства.

Полномочными представителями работодателей являются представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан и отраслевых организаций.

Полномочными представителями работодателей на региональном уровне являются:

1) на областном уровне – представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

2) на городском, районном уровнях – представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, городские, районные объединения по малому предпринимательству.

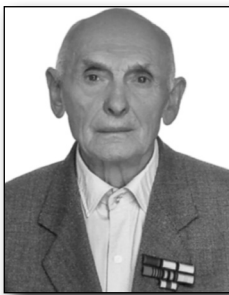
Закон вступил в силу 22.07.2013.

Подготовил научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**

ИНТЕРВЬЮ С ОСТРОВСКИМ ЛЕОНИДОМ ЯКОВЛЕВИЧЕМ НА ТЕМУ

«ПУТЬ ИЗ ВОЙНЫ В ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Наш собеседник:



Островский Леонид Яковлевич, кандидат юридических наук, участник Великой Отечественной войны, награжден медалью «За отвагу». Преподавал в Минском юридическом институте, Белорусском государственном институте народного хозяйства. Работал старшим научным сотрудником в Институте философии и права Академии наук БССР, доцентом на юридическом факультете Белорусского государственного университета, профессором в Белорусском институте правоведения и Институте современных знаний, доцентом института повышения квалификации руководящих работников и специалистов, заведовал кафедрой трудового права в Минском институте современных технологий и маркетинга. Один из разработчиков Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г. Автор многочисленных монографий, учебников, научно-популярных публикаций, комментариев, статей.

– Леонид Яковлевич, расскажите, пожалуйста, где Вы родились, о Вашем детстве и юности.

– Я родился 25 марта 1924 г. в поселке Городница Житомирской области в Украине. Мой отец Яков Наумович был членом партии с 1919 г., участвовал в гражданской войне на стороне красных. Он также участвовал во взятии Перекопа, был ранен. Мое рождение повлекло одно интересное событие. В связи с моим появлением на свет состоялось собрание комсомольской организации, и меня приняли в комсомол! Об этом даже документ сохранился. Одно из светлых воспоминаний детства – отец возвращается домой верхом на лошади во всей амуниции, я выхожу его встречать, а он сажает меня на лошадь.

Через несколько лет моя мама Нина Абрамовна и я переехали в Херсон, а отец остался на погранзаставе вблизи п. Городница. Он часто приезжал к нам. Поскольку отец был членом партии и руководящим работником, его переводили в разные города Украины. После Херсона мы переехали в Кривой Рог. Там родился мой брат Анатолий, который здравствует и сегодня. Он окончил Минский юридический институт и Белорусский государственный институт народного хозяйства. Затем мы переехали в Одессу, потом в Скадовск. В новом

совхозе в семи километрах от Скадовска пытались освоить производство растительного каучука. Но не получилось. В 1930-е гг. моего отца отправили на учебу в Москву, вскоре мы переехали к нему и жили там немного более двух лет. Отец учился в Академии сельского хозяйства для начальствующего состава. После окончания учебы его направили в Гомель на работу в качестве начальника земельного отдела облисполкома. Здесь я закончил 9 классов. Поскольку я был активным комсомольцем, на каникулах меня отправляли вожатым в пионерский лагерь под Гомелем.

– Вы были участником Великой Отечественной войны. Расскажите нашим читателям, в какой период войны Вы участвовали в боевых действиях, в каких группах войск служили. Что наиболее запомнилось в эти годы?

– Война меня застала, когда я был в пионерском лагере. Мы целый день ничего не знали о ней, и только вечером всех ребят отвезли домой. Через день в школе был создан комсомольский отряд для наблюдения за небом на случай высадки десанта немцев. Утром 24 июня 1941 г. нас, 10–15 мальчишек, отвезли на аэродром ОСОАВИАХИМа, где стояли «кукурузники». Нам выдали винтовки и патроны, мы вырыли небольшие окопы и стали выполнять свою задачу – следить за небом и в слу-

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

чае появления немецких парашютистов уничтожать их. Вдруг мы увидели три самолета на бреющем полете, которые направлялись в нашу сторону. Нам показалось, что это наши. И вдруг из самолетов стали появляться красные точки. Стрельба была направлена на аэродром. Мы лишь успели опрокинуться в окоп и увидели, как горят наши самолеты. Это было мое первое столкновение с войной.

На следующий день вечером нас отвезли на кондитерскую фабрику «Спартак». Там находилась самая высокая башня в Гомеле. Чтобы подняться на башню, нам надо было пройти по цехам. Работницы фабрики, видя нас с ружьями, вздыхали, как нас таких молодых отправили на задание, и торопливо совали конфеты нам в карманы. Наша задача в эту ночь была такая же – следить за небом и в случае появления немецких десантников открывать огонь. Ночь пока прошла тихо.

Поскольку немцы наступали, нашу бригаду выпустили. Меня с мамой и братом эвакуировали. А отец остался в Гомеле. Пробыв два месяца в Донской станице, мы поехали к маминим сестрам в Самарканд. По дороге нам нужно было заехать в Сталинград. Очень хорошо помню это ранее утро, красивый, свежий город, тихую Волгу.

В Самарканде я закончил 10-й класс. В школе возглавлял комсомольскую организацию. В июле 1942 г. меня призвали в армию. Я попросился в авиацию и меня направили в Серпуховское авиационно-техническое училище, которое в то время эвакуировали из Подмоскovie в Казахстан. В училище нас готовили на механиков самолетов Ил-2. Мы начали учиться в июле 1942 г. и закончили – в сентябре 1943 г. Во время одной из выпускных стажировок в Курске я участвовал в технической подготовке самолетов, летавших в район танкового сражения под Прохоровкой.

После окончания училища из его выпускников сформировали полк штурмовых самолетов Ил-2, в него зачислили и меня. Он назывался 707-й штурмовой авиационный полк и входил в Третий украинский фронт. И через 2 дня после перелета из Подмоскovie в Молдавию начались боевые вылеты. Во время перелета и первых двух боевых вылетов, оставаясь авиамехаником, я еще был и в качестве стрелка. В первом боевом вылете, когда мы подлетели к месту атаки, по нашим самолетам был открыт обстрел из зениток. Снаряды разрывались совсем близко, но чувства страха не было. Меня привлекали эти дымные вспышки,

которые будто расцветали в небе. Когда летчик сбросил бомбы, мне был дан приказ обстрелять из пулемета окопы. В общей сложности я принял участие более чем в 10 боевых вылетах, не считая перелетов с аэродрома на аэродром.

Однажды я участвовал в подготовке самолета к вылету. Когда уже все было готово и работал мотор, оказалось, что стрелку не принесли парашют. Он отказался вылетать. В то время срыв боевого вылета считался преступлением. Поэтому я заявил летчику, что готов лететь вместо стрелка без парашюта. Я уже сел на свое место в самолет, но в последний момент стали кричать, что несут парашют. Я вынужден был уступить место основному стрелку. Вылет состоялся. Но на разгоне самолет стал отклоняться от заданного курса, и летчик начал подрывать самолет, несмотря на то, что не было нужной скорости. Самолет достиг капониров, за которыми стояли деревья, правым крылом срезал верхушку дерева, задрал нос, рухнул и загорелся. Летчик и стрелок погибли. Военная прокуратура провела расследование этого страшного случая и выяснила, что самолет был исправен, а в трагедии виноват молодой летчик, который не сориентировался в непростых погодных условиях.

Наш полк принимал участие в боях у озера Балатон. Тогда был большой мороз. Мы делали по 2–3 вылета в день. Несколько раз я летал вместо стрелка. Летчики обычно были одеты в унты и кожаные куртки на меху. А у меня были сапоги и зимняя шинель. Стрелок в самолете открыт, он сидит под навесом. Можно представить, как я тогда замерзал. А после каждого полета необходимо было готовить самолет к следующему вылету. За 1944–1945 гг. наш 707-й штурмовой и уже дунайский авиационный полк воевал в Румынии, Болгарии, Югославии и Венгрии.

– Расскажите, в каких вузах Вы учились, почему поменяли «ленинградскую прописку» после первого курса учебы в ЛГИ?

– В 1945 г. нас из Будапешта отправили по Дунаю в Румынию. Мы плыли около 2 недель, останавливаясь на ночь, поскольку вся река была «нашпигована» минами. Затем наш полк переименовали и расположили в г. Орадя-Маре, где я пробыл больше года. В сентябре 1946 г. я демобилизовался и отправился к родителям. Они жили в Беларуси, в Гомельской области. Мой отец был председателем Кормянского райисполкома.

После службы я очень хотел продолжить учебу, но вначале не знал, что выбрать: театр или юриспруденцию. В Минск я не поехал, меня тянуло в Москву или Ленинград. Через 2 недели после возвращения из армии я поехал поступать в Ленинградский юридический институт. Меня приняли на вечернее отделение в октябре 1946 г.

К моменту окончания первого курса я уже был женат. Мое семейное положение (хотя были и иные причины) вынудило меня переехать в Минск. Если честно, потом я жалел о том, что не остался в Ленинграде. В Минском юридическом институте меня приняли на второй курс, и через три года я получил диплом юриста.

– Почему именно трудовое право стало предметом Ваших исследований? Кто из преподавателей Минского юридического института оказал на Вас определяющее влияние в плане выбора карьеры преподавателя и ученого? Как удалось закрепиться в аспирантуре и на кафедре?

– Не люблю хвастаться, но за все время учебы в Минске у меня не было оценки ниже «отлично». Я был увлечен гражданским правом. Много читал работ российских цивилистов. Преподаватели, которые вели у нас тогда трудовое право, меня как-то не заинтересовали. После окончания мной Минского юридического института директор Г.А. Поветьев добился, чтобы меня приняли преподавателем в Белорусский государственный институт народного хозяйства, из которого через год уволили, объяснив это тем, что у меня не было степени (смешно и грустно...). Г.А. Поветьев также предложил мне вести практические занятия по трудовому праву. Я очень серьезно отнесся к подготовке к занятиям, и с тех пор трудовое право стало той отраслью, которой я посвятил свою профессиональную жизнь. В то же время я поступил в заочную аспирантуру, а потом перевелся в очную. До защиты диссертации мне довелось работать в Белорусском государственном институте народного хозяйства, где я преподавал трудовое право, гражданское и сельскохозяйственное право. Около трех лет я преподавал правовые дисциплины секретарям судов и судебным исполнителям, а после присвоения ученой степени кандидата юридических наук – работал старшим научным сотрудником в Институте философии и права Академии наук БССР.

– Какова была тема Вашей кандидатской диссертации, кто Вами руководил, когда и где ее защищали? Почему остановились в плане написания докторской диссертации, ведь Вы подготовили очень большое количество публикаций?

– Кандидатскую диссертацию я защитил в 1961 г. в Москве. Тема диссертации была «Правовое регулирование рабочего времени в промышленности (по материалам предприятий совнархоза Белорусской ССР)». В какой-то степени тему я выбрал под влиянием книг Л.Я. Гинцбурга. Моим научным руководителем был Г.А. Поветьев. Он оказал мне неоценимую помощь при подготовке и защите диссертации в МГУ. Оппонентами были Н.Г. Александров и В.И. Никитинский. С Никитинским Василием Ивановичем мы впоследствии очень подружились. К слову, защита диссертации прошла успешно, примерно через месяц была утверждена. После этого я стал больше общаться с учеными-трудовиками из различных университетов. Хорошие отношения у меня сложились с С.А. Ивановым, С.С. Каринским, Р.З. Лившицем, А.М. Лушниковым, М.В. Лушниковой, М.В. Молодцовым, И.О. Снигиревой, А.И. Ставцевой и др.

Разумеется, я не хотел останавливаться и через пару лет приступил к работе над докторской диссертацией. Я начал заниматься темой нормирования труда. Следует подчеркнуть, что до сегодняшнего дня эта тема не получила должного научного изучения. Мной были подготовлены и изданы две монографии («Нормы затрат труда рабочих и служащих». – Минск: Наука и техника, 1970, и «Нормирование труда рабочих и служащих (правовые основы)». – Минск: изд-во «Беларусь», 1976). В одной из своих книг А.М. Лушников и М.В. Лушникова отметили, что я первый в СССР научно обосновал проблему нормирования труда как правовой категории. Однако в итоге докторскую диссертацию я не представил. Тогда были сложные взаимоотношения с другими учеными, и я чувствовал, что моя защита может закончиться неудачей.

За все время моей профессиональной деятельности мной подготовлено и опубликовано немало книг и еще больше научных и практических статей. Кроме уже перечисленных я назову только некоторые, которые считаю наиболее значимыми:

- «Рабочее время по советскому трудовому законодательству». – Минск: изд-во Академии наук БССР, 1963. Эта монография несколько

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

опередила аналогичные, но разные по существу проблемы, книги, подготовленные А.И. Процевским в 1963 г., Л.Я. Гинцбургом в 1966 г. и Л.А. Муксимовой в 1969 г.;

- совместно с В.И. Семенковым издана книга «Охрана труда в совхозах». – М: Юрид. Литература, 1965». Первый раздел «Режим рабочего времени в совхозах» написан мной, а второй раздел «Охрана труда в совхозах» – Виктором Ивановичем;
- «Комментарий к законодательству о труде». – М: Юрид. лит-ра, 1981;
- «Юридический справочник работника по кадрам» (под. общ. ред. Г.Б. Шишко). – Минск: Амалфея, 1998. В данной книге мной был проанализирован институт трудового договора;
- «Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий». Книга 5. Главы 10–12. – Минск: Технопринт, 2000;
- «Основное и дополнительное рабочее время» («Библиотечка журнала «Юрист». – № 8. – 2007);
- «Трудовые и социальные отпуска: комментарии, анализ практических ситуаций, образцы документов» («Отдел кадров». – № 6. – 2008).

Я был руководителем и соредктором авторского коллектива при подготовке первого комментария к Кодексу законов о труде БССР в 1978 г. Меня приглашали в Москву для участия в подготовке энциклопедических словарей по трудовому праву (Москва, 1969 и 1979 гг.). При подготовке юридического энциклопедического словаря (Москва, 1987 г.) я дал разъяснения 30 терминам.

– Расскажите, участвовали ли Вы в разработке Трудового кодекса Беларуси и в какой мере Ваши предложения были учтены в окончательной редакции принятой в 1999 г.?

– В первую очередь следует обратить внимание на то, что первый в нашей стране Трудовой кодекс сохранил статьи и нормы Кодекса законов о труде (КЗоТ) 1972 г. и в основном изменений, которые были в него внесены законами от 15.12.1992 и 10.06.1993. Кстати, большинство ученых, участвовавших в подготовке первого Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), разрабатывали изменения в КЗоТ 1992 и 1993 гг. Я был в их числе. Безусловно, В.И. Кривой был главным в группе по подготовке ТК Беларуси. Но я имею основания утверждать, что второе место

по значимости вклада в разработку проекта кодекса было за мной. Можно перечислить достаточно много проектов норм, которые были включены в ТК Беларуси по моему предложению, например, определение рабочего времени. Также мной была предложена классификация трудовых отпусков, сохранявшаяся в ТК Беларуси до вступления в силу в 2008 г. Закона от 20.07.2007 № 272-3: основной и дополнительный, основной минимальный и основной удлиненный трудовой отпуск.

Приведу любопытный случай. Когда готовился проект изменений в КЗоТ, предлагалось принять отдельный закон об отпусках. Об этом же речь шла и в России. По инициативе В.И. Кривого мне было поручено подготовить этот проект. Для этого меня приняли на работу на 2 месяца (на срок подготовки проекта) в Государственный комитет по труду и социальной защите Республики Беларусь. Однако вскоре принятие отдельного закона об отпусках признали нецелесообразным. Но немалая часть моих предложений из этого проекта была внесена в ТК Беларуси.

– Леонид Яковлевич, Вы много занимались вопросами рабочего времени, отпусков, нормирования труда. Какие, на Ваш взгляд, существуют проблемы в данной сфере сейчас и трудовом праве в целом?

– Одной из проблем я считаю формулировку ст. 32 ТК Беларуси. Также в законодательстве не решена проблема ненормированного рабочего дня. Существует проблема подсчета рабочего времени при выполнении удаленной работы. Недопустимым является тот факт, что в ТК Беларуси отсутствуют четко сформулированные принципы трудового права и т.д. Считаю, что контрактная система найма в существующем виде не совместима с основополагающими началами трудового права. В сложившейся ситуации целесообразно вернуться к ограничениям заключения срочных трудовых договоров или сохранить эту систему только по отношению к государственным служащим. Полагаю, что не следует перегружать кодекс особенностями регулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников, например работниками театра, спортсменами, тренерами и т.д.

– Отвечает ли действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь требованиям времени? Если нет, нужна ли новая кодификация



Ущелье недалеко от оз. Иссык-Куль в Кыргызстане

или достаточно планомерных изменений и дополнений в этот кодифицированный закон?

– По моему мнению, ТК Беларуси отвечал требованиям времени до 2008 г. В современных условиях принятие нового ТК в нашей республике нецелесообразно, поскольку вряд ли получится создать желаемый кодекс.

– Нам известно, что Вы очень любите путешествовать. У Вас никогда не было мысли, что Вы ошиблись с профессией юриста? Может быть, Вы хотели стать, например, геологом? В каких интересных местах Вам удалось побывать в последние годы?

– Если Вы посмотрите на стены моей квартиры, то сможете увидеть хоть частичку того, что посчастливилось видеть мне в жизни. Я не только был участником различных поездок, но и организовывал их. Свои путешествия я разделяю на две группы: экстремальные (покорение порогов рек в Сибири) и для созерцания. Мои спокойные путешествия без экстрима начались в 2004 г. Как правило, мне удается не только посмотреть те края, которые у меня не было возможности посетить в молодости, но и пообщаться с учеными и преподавателями.

Очень интересная поездка у меня состоялась пару лет назад. Я ездил в Азербайджан и позна-

комился с коллегами, работающими на кафедре гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета, которую возглавляет Алыш Мамиш Касумов. Он любезно пригласил меня на свою дачу, и показал большую библиотеку. К своему удивлению, на полках я нашел одну из своих книг «Нормирование труда рабочих и служащих (правовые основы)». – Минск: изд-во «Беларусь», 1976. К слову, в белорусских библиотеках эта книга встречается крайне редко.

Мне посчастливилось побывать во Владивостоке, в Алтайском крае и увидеть красоту Телецкого озера, на Сахалине, в Краснодаре, на озере Иссык-Куль, на островах Кунашир, Шикотан и во многих других неповторимых уголках Земли. Как правило, я стараюсь не только наслаждаться красотами природы, но и знакомиться с коллегами из различных университетов, читать лекции для студентов, т.е. сочетать два главных дела моей жизни. В Минске у меня тоже много коллег, с которыми меня познакомила профессия и с которыми сложились очень дружественные отношения, например А.А. Войтик, Б.А. Волков, В.И. Кривой, О.С. Курылева, К.Л. Томашевский, В.А. Фадеев и многие другие.

– Поделитесь, пожалуйста, с читателями рецептом «долголетия, активности и трудоспособности от Островского Леонида Яковлевича»?

– Я не считаю, что 90 лет – это долголетие. Но рецепт моей жизни состоит из трех компонентов: во-первых, работа, которая доставляет удовольствие и приносит хорошие результаты, во-вторых, спортивный образ жизни (у меня это экстремальные путешествия, увлечение волейболом, большим теннисом, плаванием), в-третьих, близкие люди, которые окружают тебя всю жизнь. Конечно, немало зависит и от судьбы каждого человека.

Кстати, приглашаю в марте 2014 г. на празднование 90-летия всех, кто любит, уважает и ценит меня.

— Леонид Яковлевич, благодарим Вас за содержательное и очень интересное интервью, надеемся на дальнейшее сотрудничество, и желаем Вам здоровья и дальнейшей плодотворной работы.

Беседовала заместитель главного редактора, кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк**

К.Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»

НА ПУТИ К НОВОЙ КОДИФИКАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ

Тема настоящей статьи крайне актуальна, хотя и носит во многом дискуссионный характер. Обратим внимание на то, что в своих работах 2011–2012 гг. [1, с. 38; 2, с. 49] мы не усматривали предпосылок для новой кодификации законодательства о труде Беларуси. Наоборот, идею о новой кодификации законодательства о труде на протяжении 2012–2013 гг. последовательно обосновывал председатель общественного объединения «Сообщество трудового права», д.ю.н. В.И. Кривой в своих публикациях в СМИ [3].

Вместе с тем те значительные изменения, которые произошли в законодательстве о коллективных трудовых спорах в 2013 г., а также грядущие нововведения, предусмотренные проектом закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», принятым в первом чтении Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь 17 мая 2013 г., предполагающие корректировку около половины статей Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), дают основания к уточнению нашей прежней позиции.

По информации разработчиков планируемые проектом закона изменения кратко обосновываются следующим образом:

- реализацией решений Конституционного Суда Республики Беларусь по вопросам дискриминации, выплаты выходного пособия работникам, работающим на основании контракта, прекращения трудового договора с государственными должностными лицами;

- регулированием трудовых отношений в профессиональном спорте по вопросам заключения, расторжения трудовых договоров и сроков их действия; перевода спортсменов от одного нанимателя к другому;

- повышением гибкости трудового законодательства, в т.ч. расширением возможностей для

заключения срочных трудовых договоров с индивидуальными предпринимателями и микроорганизациями;

- совершенствованием норм ТК Беларуси с учетом практики их применения.

Всего законопроект содержит 156 пунктов изменений и дополнений.

Вместе с тем концептуальных прорывных нововведений, которые бы стали «вектором» развития отрасли трудового права на ближайшую перспективу, в указанном законопроекте нет. Отмечу, что профессиональное юридическое сообщество по-разному оценивает планируемые изменения в ТК Беларуси. Имеются и спорные положения законопроекта, хотя некоторые наиболее одиозные нормы (к примеру, об изменении понятия трудовой функции) в ходе целого ряда семинаров, круглых столов, в том числе с участием парламентариев и разработчиков, экспертам все же удалось не пропустить [4].

Итак, нужна ли новая кодификация законодательства о труде в Беларуси? Имеются ли реальные предпосылки для нее? И с чего целесообразно начать белорусским законопроектным органам?

Полагаем, что **Беларуси, безусловно, нужна новая кодификация**, имеющая своим итогом **новый Трудовой кодекс как реально действующий и относительно стабильный законодательный акт, системно** регулирующий трудовые и связанные с ними отношения.

К этому имеются следующие **предпосылки**:

- 1) в ТК Беларуси недостаточно полно урегулированы вопросы общей части трудового права (принципы, источники, механизмы разрешения коллизий, преодоления пробелов, сроки);

- 2) институт трудового договора хотя частично и применяется на практике, но существенно скорректирован параллельно действующим и колли-

дирующим с ним законодательством о контрактах, которое подменяет собой Трудовой кодекс, создает трудности в правоприменительной практике судов, комиссий по трудовым спорам, работе профсоюзов, юридических и кадровых служб;

3) устарели и перестали применяться на практике многие нормы гл. 36 ТК Беларуси о коллективных трудовых спорах в связи с ликвидацией Республиканского трудового арбитража и принятием Указа Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров»;

4) ряд институтов и подинститутов трудового права в ТК Беларуси вообще не урегулированы. В частности, речь идет об учебно-трудовых отношениях; отношениях занятости и трудоустройства; правовом статусе субъектов социального партнерства (профсоюзов, их объединений и объединений нанимателей); отношениях по участию работников в управлении организацией; отношениях по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника в процессе трудовой деятельности; самозащите работниками своих трудовых прав;

5) имеются многочисленные коллизии и пробелы и в иных институтах трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха, трудовая дисциплина, коллективные договоры, соглашения и т.д.). Об этом в свое время писали белорусские ученые Е.А. Волк, А.А. Греченков, В.И. Кривой, О.С. Курылева, Е.В. Мотина, Л.Я. Островский и др.;

6) нуждается в существенной доработке разд. III ТК Беларуси в части урегулирования особенностей правового регулирования труда педагогических и научных работников, работников сельского хозяйства, творческих работников, работников, занятых у индивидуальных предпринимателей и в микроорганизациях, в религиозных организациях;

7) структура ТК Беларуси также нуждается в совершенствовании. Так, ранее нами обосновывалась необходимость включения в кодекс нового раздела «Процессуальное трудовое право» (вариант – «Процессуально-процедурные отношения в сфере труда»), который вобрал бы в себя основные нормы, регулирующие процедурно-процессуальные отношения, включая порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров [5, с. 158–159].

Полагаем, что законопроектным органам уже сейчас нужно смотреть в будущее (на 5–10 лет вперед), когда потребность в новой кодифика-

ции законодательства о труде станет для всех очевидной.

Очевидно, что сама кодификация займет не год или два, а как минимум 5 лет. В этом смысле показателен опыт последней кодификации законодательства о труде Беларуси. Напомним, от формулирования поручения по разработке проекта Трудового кодекса в законе от 15.12.1992, разработки и утверждения его концепции в начале 1993 г. до его принятия прошло около семи с половиной лет. В итоге ТК Беларуси был принят Парламентом и подписан Президентом Республики Беларусь только в 1999 г. Если сейчас начать работу по оперативной разработке соответствующей концепции и подготовку новой редакции ТК Беларуси (с координацией на уровне Администрации Президента Республики Беларусь), эта работа при ее грамотной организации могла бы успешно завершиться в течение 5–7 лет. Итак, на данном этапе актуальна разработка **Концепции совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере**, которая могла бы послужить основой для новой кодификации.

Еще один принципиально важный вопрос: как обеспечить разумное сочетание научной и практической обоснованности при реформировании законодательства о труде? Дело в том, что ст. 7 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-З (в ред. от 02.07.2009) «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» к основным принципам нормотворческой деятельности относит и принцип научности. Этот принцип означает опору законопроектных и правотворческих органов на разработки ученых. Положительным примером такого сотрудничества законодателей и ученых служит круглый стол «Законодательное обеспечение сферы труда», состоявшийся в Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь 26.02.2013 с приглашением ученых и преподавателей трудового права из ряда вузов [4]. На первом этапе в Администрацию Президента Республики Беларусь необходимо направить обоснование новой кодификации с предложениями по включению в План законопроектной деятельности Республики Беларусь на 2014 г. поручения компетентным государственным органам (Совету Министров Республики Беларусь и Национальному центру законодательства и правовых исследований Республики Беларусь) о разработке вышеуказанной концепции. При этом было бы целесообразным уже на данном этапе сформировать рабочую группу

с участием ученых, чиновников и социальных партнеров. Затем в 2015 г. на втором этапе между членами рабочей группы целесообразно в рамках определенной концепцией структуры нового кодекса разделить направления работы над отдельными разделами и главами ТК, координацию оставить за одним – двумя руководителями рабочей группы, а свод осуществлять ядром группы в 3–5 человек.

На всех стадиях разработки проекта нового ТК Беларуси нужно открыто проводить его обсуждение, апробацию и независимые экспертизы (в т.ч. с участием экспертов Международной организации труда, социальных партнеров: Федерации профсоюзов Беларуси, республиканских объединений нанимателей). Только в этом случае удастся подготовить взвешенный, работоспособный документ.

Центр трудового права, созданный 07.02.2011 и функционирующий с 01.09.2013 в составе кафедры трудового и корпоративного права УО ФПБ «Международный университет «МИТСО», готов принять участие во всех этапах работы над законопроектом, начиная с первых шагов. Полагаем, что и Сообщество трудового права, а также профильные кафедры других ведущих белорусских вузов не останутся в стороне от столь важного и нужного дела для всего белорусского народа.

В заключение обратим внимание на то, что у белорусских ученых-юристов имеется опыт разработки как концепции самого Трудового кодекса (В.И. Кривой [6] и др.), так и концепции проекта закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (разработана, обсуждена и одобрена на заседании кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ 12.04.2005 [7]), который может быть использован законопроектными и правотворческими органами. Уверен, что разработке нового ТК Беларуси принесет пользу опора на опубликованные материалы проведенных в нашей республике научно-практических конференций [8; 9].

Список цитированных источников

1. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.; под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011. – 252 с.
2. Томашевский, К.Л. Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс. – Минск: Амалфея, 2012. – 232 с.
3. Кривой, В.И. В ногу со временем / В.И. Кривой // Аргументы и факты в Белоруссии. – 2012. – № 38. – С. 12; Он же. Принципиальных решений по-прежнему нет // Белорусы и рынок. – 08.07.2013. – № 26.
4. Обзоры выступлений на республиканском экспертном семинаре в БГУ и круглом столе в Совете Республики // Трудовое и социальное право. – 2013. – №1. – С. 42–55.
5. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников: монография. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
6. Кривой, В.И. Кодификация законодательства о труде Беларуси / В.И. Кривой. – Минск: БКЦ «Профессионал», 1997. – С. 7–15, 48–50.
7. Концепция проекта закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 107–110.
8. Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 22–23 июня 2006 г.) / науч. ред. А.А. Войтик [и др.]. – Минск: БГУ, 2006. – 338 с.
9. Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве: сборник научных трудов по итогам международной науч.-практ. конф., 14–15 окт. 2011 г. / редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк [и др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2012. – 288 с.

А.А. Греченков, кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры гражданского и трудового права
Академии МВД Республики Беларусь

УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха работников: понятие, сущность и виды времени отдыха, в т.ч. понятие, виды и особенности отпусков. Автор, основываясь на анализе законодательства и разработках ученых-юристов, высказывает конкретные предложения по совершенствованию гл. 11 и 12 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Введение

Время отдыха является фундаментальной социально-экономической и правовой категорией. Как *социально-экономическая категория* время отдыха представляет собой естественное условие существования и трудовой деятельности человека в любом обществе. Исходя из этого отдельные аспекты времени отдыха изучаются различными науками – экономической теорией, психологией, социологией и др. Как *правовая категория* время отдыха является непременным атрибутом труда каждого работника, подлежащим законодательному регулированию и изучению наукой трудового права. При этом правовое регулирование времени отдыха неразрывно связано с правовым регулированием рабочего времени, поскольку продолжительность времени отдыха производна от продолжительности рабочего времени.

Основная часть

Понятие, сущность и виды времени отдыха

Право на отдых с полным основанием можно охарактеризовать как одно из наиболее ценных приобретений (достижений) человеческой цивилизации. С учетом этого законодательная охрана

времени отдыха является проблемой не только правовой, но и социальной, поскольку в конечном счете она связана со здоровьем всей нации, ее физическим и духовным развитием, ее настоящим и будущим [1, с. 7].

В Республике Беларусь правовое регулирование времени отдыха работников осуществляется многочисленными нормативными правовыми актами: Конституцией Республики Беларусь, актами международного права, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) [2], другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами.

Право трудящихся на отдых закреплено в ст. 43 Конституции Республики Беларусь. Для работающих по найму это право обеспечивается наряду с сокращением продолжительности рабочего времени предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха. Таким образом, Конституция представляет собой основу правового регулирования времени отдыха в нашей стране. Исходя из того, что Конституция является актом высшей юридической силы, в литературе делается весьма актуальный в условиях постоянного изменения законодательства вывод о том, что нормы, ограничивающие право граждан на отдых, могут приниматься только на конституционном

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

уровне [3, с. 7]. К сожалению, в процессе правотворческой деятельности в Республике Беларусь данное положение не всегда принимается во внимание. Характерным примером этого является внесенная Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-3 [4] в ст. 154 ТК Беларуси оговорка «если иное не предусмотрено законодательными актами», которая допускает возможность лишения работника права на основной отпуск законодательными актами и которая расценена учеными как ошибочная и не подлежащая применению в силу противоречия нормам Конституции, международного права, другим нормам ТК Беларуси [5, с. 29–31; 6, с. 5].

С учетом изложенного считаем необходимым указанную оговорку из ст. 154 ТК Беларуси исключить.

Всеобщая декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Помимо конвенций, ограничивающих продолжительность рабочего времени, непосредственно вопросам времени отдыха посвящены конвенции Международной организации труда № 14 «О еженедельном отдыхе в промышленности» (1921 г.), № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957 г.) и др. [7, с. 81–84, 166–169]. Нормы международного права в основном полно и последовательно реализованы в ТК Беларуси и иных актах законодательства о труде Республики Беларусь.

В ТК Беларуси правовому регулированию времени отдыха посвящены гл. 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» и 12 «Трудовые и социальные отпуска» (в части трудовых отпусков). Кроме того, положения о времени отдыха содержатся и в ряде иных глав кодекса (1, 7, 9, 19–22, 26, 28, 32 и др.).

Законом от 20.07.2007 № 272-3 гл. 11 и в особенности 12 ТК Беларуси серьезно изменены и дополнены. В частности, в гл. 12 упразднено деление основного отпуска на минимальный и удлиненный, вместо этого введено единое понятие – «основной отпуск», существенно изменены порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, внесены коррективы в систему социальных отпусков, внесено отмеченное выше неоправданное допол-

нение ст. 154 о возможности лишения работника права на основной отпуск законодательными актами. Таким образом, к сожалению, новеллы ТК Беларуси не всегда имеют позитивный характер.

Проектом закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», принятым Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь в первом чтении 17.05.2013, в гл. 11 и 12 ТК Беларуси предполагается внесение дальнейших изменений и дополнений. Так, в гл. 11 уточняется порядок предоставления компенсации за работу в выходной день работнику, находящемуся в служебной командировке (с чем, в принципе, можно согласиться); из кодекса исключаются ст. 146 и 148, предусматривающие (со ссылкой на ст. 69) компенсацию за работу в выходной день и в государственные праздники и праздничные дни (с чем вряд ли можно согласиться, поскольку данные отсылочные нормы для правоприменителя здесь весьма полезны). В гл. 12 из ст. 158, 159 и 160, где речь идет о дополнительных отпусках, исключаются слова «за счет собственных средств», что соответствует положениям Налогового кодекса Республики Беларусь [8]; изменяется предусмотренный ст. 168 порядок утверждения графика трудовых отпусков, которым устанавливается очередность предоставления трудовых отпусков, в результате чего существенно ограничиваются права профсоюза и заинтересованных работников влиять на решение соответствующих вопросов (что представляется весьма спорным), и др.

Полагаем, что в современных условиях исходя из положений законодательства о труде и существующих подходов в науке трудового права время отдыха можно рассматривать в 5 аспектах:

- 1) как *принцип трудового права*;
- 2) как *совокупность правовых норм*, содержащихся в различных источниках трудового права (в законодательстве о труде и др.);
- 3) как *норму (меру) отдыха работников*;
- 4) как *установленное время*;
- 5) как *фактическое время*.

Право на отдых как *принцип трудового права* получило закрепление в актах международного права, Конституции Республики Беларусь и нашло отражение в ТК Беларуси. Так, согласно п. 6 ст. 11 ТК право на отдых является одним из основных прав работников и сформулировано следующим

образом: работники имеют право на «ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней (ч. 1 ст. 147), и отпуска продолжительностью не ниже установленной настоящим Кодексом». Недостатки указанной нормы очевидны. Говоря о праве на отдых, вряд ли правильно выделять здесь именно ежедневный и еженедельный отдых; выходные дни предоставляются не во время государственных праздников и праздничных дней, а являются самостоятельным видом времени отдыха (на что уже обращалось внимание в литературе как на законодательное недоразумение) [9, с. 163]; применительно к продолжительности отпусков целесообразно использовать термин не «не ниже», а «не менее»; продолжительность отпусков устанавливается не только ТК Беларуси, но и другими актами законодательства. Представляется, что при определении права на отдых нет необходимости перечислять все существующие виды времени отдыха (тем более, что сформулировать их в контексте данной статьи весьма сложно), достаточным будет упоминание только трудового отпуска как наиболее значительного вида времени отдыха.

С учетом сказанного предлагаем п. 6 ст. 11 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: «отдых, в том числе трудовые отпуска продолжительностью не менее установленной настоящим Кодексом и другими актами законодательства». Одновременно предлагаем закрепить в отдельной статье ТК рассматриваемый принцип (наряду с другими принципами трудового права), изложив его в следующей редакции: «обеспечение права на ограничение продолжительности рабочего времени и на отдых».

Вопрос о месте правовых норм, регулирующих отношения в сфере времени отдыха, в системе трудового права является не до конца решенным. Одни авторы рассматривают эти нормы в качестве самостоятельного института Особенной части трудового права – «время отдыха»; другие – как составную часть института «рабочее время и время отдыха». Представляется, что для правильного понимания данного вопроса следует обратиться к источникам по общей теории права, где речь идет об основных юридических критериях обособления норм отрасли права в правовой институт. Так, А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбатов и В.А. Кучинский

такими критериями считают, во-первых, специфичность и целостность подобных норм; во-вторых, их качественную обособленность в рамках отрасли; в-третьих, полноту регулирования соответствующей разновидности общественных отношений [10, с. 223]. Представляется, что всем отмеченным критериям нормы, регулирующие общественные отношения в сфере времени отдыха, соответствуют в полной мере. На этапе современного развития трудового права указанные нормы в известной степени отделились от норм, регулирующих общественные отношения в сфере рабочего времени. Они отличаются значительным числом характерных особенностей, внутренним единством, выраженной однородностью и достаточной всесторонностью регулирования соответствующих общественных отношений.

С учетом изложенного полагаем, что **нормы, регулирующие общественные отношения в сфере времени отдыха, можно с достаточным основанием рассматривать как самостоятельный институт Особенной части трудового права.**

На тот факт, что время отдыха подобно рабочему времени *нормируется*, хотя термин «нормирование» применительно к нему не используется, впервые обратил внимание Л.Я. Островский. По мнению данного автора, нормирование времени отдыха осуществляет наниматель путем установления норм его продолжительности с учетом ограничений, установленных ТК Беларуси, другим законодательством, а также коллективным и трудовым договорами [9, с. 141–142]. В порядке уточнения можно отметить, что нормирование (установление конкретной продолжительности) времени отдыха осуществляется не единолично нанимателем, а в ином порядке. К примеру, конкретная продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем (ч. 2 ст. 134 ТК Беларуси). С учетом этого правильнее говорить о нормировании времени отдыха не нанимателем, а на локальном уровне. Полагаем, что на основании изложенного время отдыха можно рассматривать как установленную на локальном уровне *норму (меру) отдыха работников*, т.е. как соответствующую величину времени на протяжении опреде-

ленного периода, в течение которого работник должен быть свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению. Так, на локальном уровне для работников устанавливается конкретная продолжительность следующих видов времени отдыха: перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (в пределах от 20 минут до двух часов, предусмотренном ч. 1 ст. 134 ТК Беларуси); еженедельного непрерывного отдыха в течение календарной недели (продолжительность которого согласно ч. 1 ст. 138 ТК Беларуси должна быть не менее 42 часов); основного трудового отпуска в течение рабочего года (продолжительность которого согласно ч. 1 ст. 155 ТК Беларуси не может быть менее 24 календарных дней).

На основании изложенного представляется, что время отдыха в указанном аспекте нуждается в дальнейшем научном осмыслении с перспективой возможного его отражения в действующем законодательстве.

Характеризуя время отдыха как *установленное время*, следует учитывать, что легальное определение времени отдыха в данном аспекте ТК Беларуси, к сожалению, не содержит. Вместе с тем в трудовых кодексах большинства других стран – участниц Содружества Независимых Государств (далее – СНГ) такое определение закреплено. В частности, согласно ст. 106 Трудового кодекса Российской Федерации время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению [11].

В российской литературе по трудовому праву отмечаются два существенных признака времени отдыха, вытекающих из этого определения. Во-первых, в течение указанного времени *работник должен быть свободен от исполнения трудовых обязанностей*. При этом обращается внимание на неточность определения в данной части. Она заключается в том, что некоторые обязанности (бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну и др.) должны исполняться и в нерабочее время [12, с. 300].

Во-вторых, время отдыха *работник может использовать по своему усмотрению*. Данный признак позволяет провести разграничение времени отдыха и нерабочего времени. К анализу

понятия и структуры *нерабочего (вне рабочего) времени* обращались как специалисты по экономике и социологии труда, так и юристы. Вместе с тем, как справедливо отмечается в юридической литературе, юридически значимым является выделение в структуре нерабочего времени только двух периодов: времени отдыха и иных периодов времени освобождения от работы. При этом время отдыха используется работником по его усмотрению, в законодательном порядке определяются только виды и минимальные границы этого времени. Иные же периоды времени освобождения от работы предоставляются работнику в целях, не связанных с обеспечением отдыха [13, с. 513]. Эти периоды в отличие от времени отдыха, как отмечает Т.В. Иванкина, характеризуются двумя особенностями. Во-первых, они носят строго целевой характер (предоставляются для лечения при временной нетрудоспособности, для выполнения государственных или общественных обязанностей, для совмещения работы с обучением и пр.). Во-вторых, освобождение от работы в соответствующих случаях выступает как гарантия и льгота. Освобождение от работы сопряжено с соответствующим уменьшением рабочего времени и предусматривает сохранение за работником рабочего места или должности. Также по общему правилу эти периоды оплачиваются полностью или частично либо работодателем, либо органом, в интересах которого работник освобождается от работы, либо фондом социального страхования [14, с. 453–463]. В порядке дополнения можно указать, что в отличие от периодов времени отдыха рассматриваемые периоды, как правило, предоставляются не систематически, а разово – при наступлении соответствующих обстоятельств.

Характерно, что и в ТК Беларуси, и в трудовых кодексах других стран – участниц СНГ законодатель разграничивает время отдыха (гл. 11 и частично 12 ТК Беларуси) и иные периоды освобождения от работы, регулируя их другими разделами или главами указанных кодексов (гл. 9, 15, 16 и др. ТК Беларуси).

Рассмотрение времени отдыха в качестве *фактического времени* позволяет судить о том, сколько работник действительно отдыхал. Данное время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше (в большинстве случаев), и больше него. Так, фактическое время будет

меньше, чем установленное, в случаях, если работник привлекается к работе в периоды, когда он должен был отдыхать (например, при привлечении его к сверхурочной работе, к работе в выходные дни, при замене части трудового отпуска денежной компенсацией).

Фактическое время будет *больше*, чем установленное, в случаях, если работник освобождается от работы в те периоды, когда он должен был работать. В качестве примера можно привести случай предоставления работнику отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя согласно ст. 191 ТК Беларуси, который по существу может рассматриваться как специфический «вынужденный» вид времени отдыха, поскольку использует его работник по своему усмотрению.

Фактическое время отдыха работников (по видам) *подлежит учету* в табелях использования рабочего времени или других документах в установленном порядке, *что, на наш взгляд, целесообразно отразить в ст. 133 ТК Беларуси.*

Данный кодекс и иные акты законодательства предусматривают *два способа регулирования продолжительности времени отдыха*: косвенный и прямой. *Косвенный способ* состоит в законодательном ограничении продолжительности рабочего времени, *прямой* – в законодательном закреплении и определении продолжительности отдельных видов времени отдыха.

Отдельные виды времени отдыха объективно образуют *единую систему*. К сожалению, в ТК Беларуси, в отличие от трудовых кодексов ряда других стран – участниц СНГ, данная система закрепления не получила (в Трудовом кодексе Российской Федерации она, к примеру, с перечислением конкретных видов времени отдыха с учетом увеличения их продолжительности определена в отдельной ст. 107). В силу данной статьи видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Выходные дни важно отличать от *других дней освобождения от работы*. В ТК Беларуси предусмотрено несколько категорий таких дней, различающихся по целевому назначению и условиям предоставления. Так, одни из них имеют компенсационный, другие – гарантийный характер.

Дни, имеющие *компенсационный характер*, предоставляются в связи с необходимостью компенсации образующихся переработок рабочего времени. Такие дни в правоприменительной практике и повседневной жизни обычно называются *отгулами*. Вместе с тем в ТК Беларуси (так же как, к примеру, в Трудовом кодексе Российской Федерации) данное понятие не употребляется. Оно упоминалось в действовавшем ранее Кодексе законов о труде Белорусской ССР 1972 г. (ч. 4 ст. 88 – в контексте запрета компенсации сверхурочных работ отгулом).

В соответствии с ТК Беларуси к указанным дням относятся:

- *другой день отдыха* за работу в сверхурочное время, который может предоставляться работнику по договоренности с нанимателем в качестве компенсации вместо оплаты в повышенном размере (ч. 2 ст. 69);
- *другой день отдыха* за работу в выходной день, который может предоставляться по соглашению сторон в качестве компенсации вместо оплаты в повышенном размере (ч. 1 ст. 146);
- *другой неоплачиваемый день отдыха* за работу в государственные праздники и праздничные дни, который может предоставляться работнику, по его желанию, в качестве компенсации, кроме оплаты в повышенном размере (ч. 2 ст. 148);
- *другой день отдыха* или *дополнительный день отдыха*, который может предоставляться в качестве компенсации переработок при суммированном учете рабочего времени соответственно работникам лесной промышленности или лесного хозяйства и работникам строительно-монтажных организаций (п. 3 ст. 315 и ч. 2 ст. 316) и др.

С учетом сказанного отгул можно определить как день отдыха, предоставляемый работнику в качестве компенсации образующихся переработок рабочего времени в случаях, предусмотренных ТК.

Думается, что термин «отгул» как устоявшееся понятие целесообразно узаконить в соответствующих статьях ТК Беларуси при обозначении других или дополнительных дней отдыха: к примеру, использовать формулировку «другой день отдыха (отгул)».

Характеризуя выходные дни и другие дни освобождения от работы, Л.Я. Островский обоснованно отмечал, что эти дни имеют собственные характеристики и соответственно различное правовое регулирование. Так, установленные ст. 136–146 ТК правила предоставления выходных дней, привлечения к работе в эти дни и компенсации за такую работу на другие дни освобождения от работы не распространяются [9, с. 160–163].

На основании вышеизложенного предоставляется целесообразным внести в гл. 11 ТК Беларуси существенные изменения и дополнения.

Так, название главы целесообразно дополнить обобщающим термином «время отдыха». Отдельную статью главы следует посвятить междудневному (междусменному) отдыху. Целесообразно также уточнить названия ряда видов времени отдыха. С учетом сказанного предлагаем:

1) название рассматриваемой главы изложить в следующей редакции: **«Время отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Междудневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни). Нерабочие государственные праздники и праздничные дни»;**

2) дополнить главу статьей 133-1 следующего содержания:

«Понятие и основные виды времени отдыха

Временем отдыха считается время, в течение которого работник в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами должен быть свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

Основными видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) междудневный (междусменный) отдых;
- 3) еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- 4) нерабочие государственные праздники и праздничные дни;
- 5) трудовые отпуска».

Соответствующие изменения, связанные с уточнением названия отдельных видов времени отдыха, целесообразно внести и в статьи ТК Беларуси, их регламентирующие;

3) дополнить главу статьей 131-1 следующего содержания:

«Междудневный (междусменный) отдых

Продолжительность междудневного (междусменного) отдыха исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) и до момента начала следующего рабочего дня (смены).

Минимальная продолжительность междудневного (междусменного) отдыха должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

Если продолжительность рабочего дня (смены) по графику больше восьми часов, уменьшение продолжительности междудневного (междусменного) отдыха компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха».

С учетом данного предложения ч. 3 и 4 ст. 125 из ТК Беларуси следует исключить.

Список цитированных источников

1. Касумов, А.М. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе / А.М. Касумов, Л.Г. Алескерова. – Баку: Qanun, 2011. – 172 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999: в ред. Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.
3. Маврин, С.П. Трудовое право России: учеб. / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. – СПб.: Издательский дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.
4. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2007. – № 183. – 2/1369.
5. Кривой, В.И. Отпуска: касается всех: полный комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2008. – 512 с.
6. Мотина, Е. Понятие и признаки трудовых отпусков / Е. Мотина // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2008. – № 7. – С. 4–7.
7. Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик; рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

8. Налоговый кодекс Республики Беларусь от 29.12.2007: в ред. Закона Республики Беларусь от 26.10.2012 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.

9. Островский, Л.Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. V. Ч. 1. Гл. 10–11 / Л.Я. Островский. – Минск: Технопринт, 2000. – 208 с.

10. Вишневский, А.Ф. Общая теория государства и права: учеб. / А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбатов, В.А. Кучинский; под общ. ред. В.А. Кучинского. – Минск: Интегралполиграф, 2009. – 552 с.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации: Кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ //

Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.

12. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.

13. Лушников, А.М. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 2 Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

14. Маврин, С.П. Трудовое право России: учеб. / А.В. Гребенщиков [и др.]; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2007. – 636 с.

(Окончание в следующем номере)

Summary

The article deals with current issues of legal regulation of employees' rest time: the concept, nature and types of leisure time, including concept, types and features of holidays. The author, basing on the analysis of legislation and the development of legal scholars, gives us specific suggestions to improve the chapters 11 and 12 of the Labour Code of the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 05.06.2013

В.И. Щербина, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

УДК 351.713(477):331.108.37

О РОЛИ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА В МОДЕРНИЗАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Аннотация

Статья посвящена исследованию проблем функций трудового права и их воздействия на модернизацию законодательства о труде. В работе сформулирован принципиально новый взгляд на функции трудового права, а их понятие определяется с учетом существенных признаков, которые характеризуют функции как самостоятельное правовое явление. Определяя понятие «функция трудового права», автор опирается на семантическую основу термина «функция», которой является понятие «деятельность». Представленное автором понятие функции трудового права устраняет существенный недостаток предшествующих определений, заключающийся в том, что характеристика этого понятия ограничивалась только статической составляющей – установлением норм права. Автором предложена новая схема раскрытия сущности функций права. Приведена новая классификация функций трудового права, определено место каждой из них в системе функций трудового права.

Введение

Правовое государство, которым провозглашена Украина, предусматривает реальность использования субъектами всех возможностей, установленных нормами права. Однако без четкого понимания сферы регулирования отношений нормами трудового права, методов воздействия на трудовые отношения, определения идей, которые являются основой правового регулирования, эти нормы остаются неэффективными, не приносящими необходимого социального результата. Комплексно решить обозначенные проблемы позволяет изучение функций трудового права.

Функции права стали объектом научных исследований еще в начале 20-го в. во Франции, Австрии, России и других странах. Советская юридическая наука обратилась к выявлению функций социалистического права еще в 20-е гг. прошлого столетия. Но на длительное время (30–60-е гг.) из страниц юридической литературы исчез даже термин «функция права», не говоря уже о какой-либо систематической разработке этого вопроса. В отраслевых науках проблемам функций уделялось больше внимания. Так, функциям гражданского права посвящены работы В.П. Грибанова, Т.И. Иларионовой, С.Т. Максименко, А.Я. Рыженкова. В трудовом праве исследованиями функций

занимались Н.Г. Александров, В.С. Венедиктов, С.А. Иванов, В.М. Лебедев, А.С. Пашков, а также некоторые другие ученые [1].

Цель исследования – выявление воздействия научно обоснованного понимания понятия и системы функций трудового права на объективную модернизацию современного законодательства о труде.

Основная часть

Поскольку через функции выражаются наиболее существенные свойства трудового права как регулятора общественных отношений, то их понятие необходимо раскрывать через установление и реализацию норм трудового права, т.е. через способы выявления активности права. Определяя понятие «функции права», необходимо опираться на семантическую основу термина «функция» – понятие «деятельность». Составляющими понятия «деятельность» являются слова «действие», «совокупность действий» и «воздействие». Установление и реализация правовых норм в общественных отношениях, безусловно, объединяет такие категории, как функции трудового права, деятельность трудового права и правовое воздействие, поскольку основным и определяющим свойством права является нормативность. В большинстве

определений понятия «функции права» есть один существенный недостаток, а именно то, что характеристика этого понятия ограничивается только статической составляющей – установлением норм права.

Решение наиболее важных социально-экономических и правовых проблем, которые возникают между предпринимателем (работодателем) и работником, должно основываться на признании общности их интересов и объективной необходимости сотрудничества. Правовой основой таких отношений должны стать принципы полнотранспарентности и равноправности работников и работодателей. Необходимо отвергнуть, как вредную, идею гиперболизации значения работодателя в трудовых правоотношениях, признав его вместе с работником необходимой составляющей производственных отношений. Без реализации в законодательстве принципа равноправности, который состоит в правовом паритете (безусловной корреспондентности обязанностей работников и работодателей), не стоит ожидать отношения к работнику как к высшей социальной ценности.

Установление нормы права – это первичный, важнейший вид проявления сущности права как регулятора общественных отношений, первый способ выявления активности права. Однако без реализации норм трудового права, без другого способа проявления активности права нельзя увидеть действие права, его функционирование, раскрытие его возможностей, содержащихся в нормах права, в социальной действительности – правоотношениях. Выявление отличий между возможностями, предусмотренными нормой, и действительностью, выраженной в правоотношениях, дает возможность говорить о действенности права. Эффективность правового регулирования – это категория, которая объединяет функции и задачи, принципы и методы, а также характеризует функции права как деятельность права по упорядочению общественных отношений, т.е. результативность деятельности права. Только во время реализации нормы можно выяснить, способна ли она урегулировать общественные отношения, адекватно ли к конкретной ситуации определено ее содержание, имеет ли норма возбудителей мотивации к ее выполнению.

Предлагается следующая схема раскрытия сущности функций права как одного из важнейших правовых явлений: право (средство достижения социальной цели) – функция (деятельность, которая

выражается как воздействие норм права) – воздействие норм права (обуславливается содержанием этих норм) – объект воздействия (общественные отношения, их группы, части или стороны) – социальный результат (важнейшим для права является собственно юридический результат) – правоотношения (качественно новый уровень общественных связей).

Таким образом, функции трудового права можно определить как деятельность трудового права по эффективному упорядочению и урегулированию общественных отношений, связанных с использованием способности человека к труду, путем установления и реализации норм права на основных направлениях воздействия этой отрасли права.

В науке трудового права всегда отсутствовали единые подходы к классификации функций, а роль той или иной функции или преувеличивалась, или осознанно принижалась. Функции трудового права необходимо классифицировать на основе системного подхода, в результате чего можно получить целостную систему функций, которая включает обще-юридические, отраслевые и общественно-экономические функции трудового права [2].

Если говорить о содержании функций трудового права, то это группа определенных образом целенаправленных норм трудового права. Другими словами, содержание функций трудового права выражается через содержание определенной совокупности норм трудового права. Способ же воздействия – важный, однако не единственный элемент характеристики содержания норм трудового права. От четкого определения сферы вмешательства законодателя в регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений непосредственно будет зависеть эффективность их правового регулирования. Предлагается классифицировать нормы трудового права исходя из их функционального предназначения и практического значения для регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений. Так, в зависимости от направленности воздействия норм трудового права можно выделить нормы с производственной и защитной направленностью. Основу норм трудового права с производственной направленностью составляют нормы, которые определяют полномочия работодателя, и нормы, которые регулируют юридические формы упорядочения производственной деятельности.

Отраслевые функции, которые отображают специфику воздействия норм трудового права на отношения, составляющие его предмет, следует

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

называть не специальными функциями или же аспектами функций, а подфункциями обще-юридических функций трудового права. Такое название, с одной стороны, указывает на их органическую взаимосвязь с общеправовыми функциями трудового права, с другой – подчеркивает их самостоятельность для трудового права.

На наш взгляд, необходимо разграничивать защитную и охранную функции трудового права. Их разграничение основывается на разграничении терминов «защита» и «охрана». Практика свидетельствует об отсутствии единых подходов к их применению не только в науке, но и в законодательстве и международно-правовых актах. Слово «защита» – полисемическое, а отсюда и путаница в применении и неточности его толкования. Понимание содержания этих терминов как юридических категорий должно обязательно основываться на анализе их контекста или сферы применения.

Защитная функция трудового права рассматривается как функция, которая выявляется в его нормах, нацеленных на защиту интересов человека в процессе труда в широком понимании этого слова. Сущность защитной функции трудового права вытекает из конституционной обязанности государства утверждать и обеспечивать права и свободы человека, а ее содержание проистекает из содержания конституционной нормы о человеке как высшей социальной ценности и выражается через нормы трудового права, направленные на заступничество и поддержку работников.

К наиболее актуальным проблемам правового регулирования заступничества следует отнести обеспечение свободы труда, пресечение проявлений своеволия в процессе использования рабочей силы работников и расторжения трудового договора, недопущение дискриминации в трудовых отношениях, гарантирование при трудоустройстве интересов работника и работодателя, гарантирование защиты личных данных работника, невмешательства работодателя в личную и семейную жизнь лица, защита достоинства работника во время работы и др. Что касается такой формы защиты работников, как поддержка их государством, то здесь следует говорить о защите от безработицы, определении статуса и основных направлений деятельности профсоюзов, согласовании работодателем своих действий с работником или с уполномоченными представительскими органами трудового коллектива. Кроме того, речь может

идти о нормативном установлении минимальной заработной платы, нормативов продолжительности рабочего времени и времени отдыха, а также о других, принципиально важных направлениях поддержки работников.

Охранительную функцию трудового права выражают нормы, сущность которых – принуждение. В трудовом праве необходимо выделять принудительные меры, связанные с юридической ответственностью (дисциплинарная ответственность работников, материальная ответственность работодателей), а также меры, не связанные с таковой (меры защиты, меры пресечения). Критерием разграничения разновидностей принуждения являются направления воздействия охранительных норм трудового права.

Эффективность действия запретов зависит от того, насколько однозначно, императивно, неопровержимо и категорично они сформулированы в норме трудового права, предусматривает ли эта норма лицо, которое имеет право требования, и обеспечен ли запрет принудительными средствами воздействия в случае его несоблюдения. Названные критерии – основа формулирования запрещающих норм трудового права. В условиях рыночных отношений санкции норм трудового права должны иметь и материальный характер и воздействовать на имущественное состояние правонарушителя. Для работников материальные санкции норм трудового права должны быть преимущественно компенсационного характера. Необходимость внедрения кумулятивных санкций к работодателям обуславливается неэффективностью компенсационных санкций, которые не формируют у работодателей мотивации к соблюдению трудового законодательства. Предлагается перейти к юридической конструкции отплаты за нарушение права, т.е. к применению к работодателям кумулятивных санкций, которые в разной пропорции соединяют возмещение вреда и наказание правонарушителя.

Отдельными разновидностями правового принуждения в трудовом праве выступают меры пресечения и меры защиты. Меры пресечения в трудовом праве – это предусмотренные законом принудительные средства, которые применяются к работникам или работодателям с целью своевременного прекращения противоправного поведения, обеспечения жизни, здоровья и безопасности граждан, сохранения имущества работодателя и работников. Меры защиты – это принудительные

средства, направленные на восстановление нарушенных трудовых прав или обеспечение исполнения неисполненных субъектами трудовых правоотношений обязанностей, которые, однако, не предусматривают для них каких-либо дополнительных обременений.

Материальную ответственность работников и материальную ответственность работодателей необходимо признать самостоятельными разновидностями юридической ответственности и самостоятельными институтами трудового права, которые отличаются друг от друга и от других разновидностей ответственности характером правонарушений, содержанием санкций, специфическим порядком и условиями их применения.

Раскрывая в законодательстве понятие вредных последствий трудового материального правонарушения как основания материальной ответственности работодателя, законодателю необходимо придерживаться следующей позиции. Такая категория, как «прямой действительный вред», для характеристики результатов противоправной деятельности работодателя использована быть не может, поскольку она превращает материальную ответственность работодателя в обычные компенсационные выплаты. В определении понятия «трудовое материальное правонарушение» необходимо отобразить идею о том, что противоправное неисполнение работодателем своих обязанностей или нарушение трудовых прав работника всегда влечет за собой причинение работнику материального и морального вреда, а это будет соответствовать реализации в законодательстве конституционного принципа о человеке как высшей социальной ценности. Предлагается для характеристики результатов противоправной деятельности работодателя использовать термин «действительный вред материального характера». Это будет указывать на возникновение у работника реальных потерь того, что служит его благосостоянию (потеря заработка, ухудшение состояния здоровья или наличие негативных переживаний, не обусловленных спецификой работы, и т.п.). Исходя из того, что в законе невозможно предусмотреть все случаи причинения противоправными деяниями работодателя реальных потерь работнику, они должны всегда определяться судом.

Материальная ответственность работодателя в случае причинения работнику морального вреда должна дисциплинировать работодателя,

стимулировать у него уважение к достоинству человека. Гражданско-правовые конструкции по возмещению морального вреда не могут быть использованы в трудовом праве, поскольку по своей сути они предусматривают состязательность сторон и не обеспечивают реализацию защитной функции материальной ответственности работодателя. Законодательно необходимо закрепить, что работник в суде должен доказать только факт причинения ему морального вреда, а санкция к работодателю должна быть четко определена в законе и иметь для него штрафной карательный характер.

Разрешение проблемы противоречивости экономической целесообразности деятельности работодателя и социальных потребностей работников в условиях рыночных отношений, возможно, состоит в законодательном закреплении принципа обоюдности вложения ресурсов. Реализация этой идеи может быть осуществлена путем нормативного закрепления таких обязанностей работодателя, как обеспечение человеческого отношения к работнику на работе, объективная социальная оценка трудовой деятельности работника и вложения ресурсов в развитие человека. Подобные подходы уже апробированы в законодательстве Украины о прохождении службы в таможенных органах, к разработке которого автор статьи был непосредственно причастен.

Значение психологической и воспитательной функций трудового права раскрывается путем:

- а) реализации в его нормах гуманистических идей о ценности человека, признании его достоинства;
- б) соответствия содержания его норм ментальности и духа украинского народа, его традициям и укладу жизни;
- в) достижения высокого уровня понимания субъектами отношений содержания и сущности норм трудового права;
- г) поддержания авторитета закона и обеспечения неукоснительности выполнения его требований.

Заключение

С учетом задач, которые стоят перед трудовым правом, его социальной сущностью, и с учетом предмета, метода и принципов правового регулирования систему функций трудового права можно представить следующим образом:

- 1) обще-юридические функции трудового права:

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

- регулятивная;
 - охранительная;
- 2) собственно отраслевые функции трудового права:
- производственная и защитная – подфункции регулятивной функции;
 - предупредительная (профилактическая), восстановительная (компенсационная), отплатная (карательная) – подфункции охранительной функции;
- 3) общественно-экономические функции трудового права:
- экономическая;
 - социальная;
 - организационная;
 - воспитательная;
 - психологическая.
- Таким образом, можно утверждать, что трудовому праву присущи как обще-юридические функции, так и специфические, собственно отраслевые функции, которые и отражают сущность и социальное назначение этой отрасли права в системе права. Кроме того, трудовому праву свойственны и общественные функции, без которых трудно

представить себе ценность этой отрасли права для человека и общества.

Список цитированных источников

1. Глебов, А.П. Понятие и структура функции социалистического права / А.П. Глебов // Проблемы совершенствования правового регулирования обществ. отношений в советском социалистическом обществе. – Воронеж, 1977. – С. 8–14; Иванов, С.А. Функции советского трудового права / С.А. Иванов // Советское государство и право. – 1976. – № 12. – С. 48–54; Лебедев, В.М. Воспитательная функция советского трудового права / В.М. Лебедев. – М.: Юрид. лит., 1981; Радько, Т.Н. Методологические вопросы познания функций права: материалы к лекциям / Т.Н. Радько. – Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1974. – 152 с; Хецуриани, Д.Г. Функции советского гражданского права: теоретические проблемы понятия и системы / Д.Г. Хецуриани. – Тбилиси: Мецниереба, 1990. – 151 с.
2. Щербина, В.І. Функції трудового права: моногр. / В.І. Щербина – Д.: Акад. митн. служби України, 2007. – 425 с.

Summary

The article investigates the problems of function of labour law and their impact on the modernization of labour law. This paper formulated a fundamentally new insight into the function of labour law, and its concept is determined by taking into account the essential features that characterize the function as an independent legal phenomenon. Defining the concept of "labour law function", the author relies on a semantic basis for the term "function", which is the concept of "activity". The concept of "labour law function", represented by the author, eliminates the major drawback of previous definitions, consists in the fact that the performance of this concept confined to the static component – the establishment of the rule of law. The author proposes a new scheme of the law functions disclosure. There is the new classification of labour law functions, the place of each is defined in the system of labour law functions.

Статья поступила в редакцию 15.05.2013

С.Я. Вавженчук, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского и трудового права юридического факультета Киевского национального экономического университета имени Вадима Гетьмана

УДК 349.2.331.105.44

ПРОФСОЮЗ КАК ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ КОНСТИТУЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Аннотация

В статье автор обращает внимание на проблемы коллективной защиты и охраны конституционных трудовых прав работников профсоюзами, а также на их особенности. Отдельное внимание уделяется правовым проблемам защитного механизма с участием профсоюзов в Украине.

Введение

Нельзя отрицать факт того, что на протяжении всего периода реформирования трудового права к охранному механизму конституционных трудовых прав работников постоянно были прикованы взгляды ведущих юристов. Указанное вызвано в первую очередь приоритетами правового и общественного развития, переориентацией на общепризнанные частнопроводные ценности и стандарты. Как следствие, конструкция функционирования профсоюза занимает ведущее место среди категорий коллективной защиты и охраны конституционных трудовых прав работников.

Реформаторские процессы труда правового поля и проблемы реализации конституционных трудовых прав фокусируют внимание на необходимости качественно нового и обстоятельного исследования механизма защиты и охраны конституционных трудовых прав работников профсоюзами как базовой конструкции коллективной охраны рассматриваемых прав. Рельефное углубление проблемы нормативно-правовой регламентации защитного механизма конституционных трудовых прав работников подчеркивается высокой динамикой экономических отношений, которые требуют того, чтобы правовые формы, в которых отражены грани общественных отношений, были

адекватны современному экономическому содержанию. Именно поэтому указанное состояние имеющихся проблем трудо-правового характера является мощным толчком для осуществления научного исследования в заданном правовом векторе.

Значительный вклад в разработку соответствующей проблематики внесли такие известные юристы, как В. Венедиктов, Н. Иншин, Т. Пащук, А. Процевский, В. Прокопенко, В. Смолярчук, С. Хонибел, Н. Хуторян, В. Цвих, Ф. Цесарская, Д. Черняева, В. Щербина и др.

Целью данной работы является определение основных проблем защиты трудовых прав работников профсоюзом как интегральным элементом механизма защиты конституционных трудовых прав работников.

Основная часть

В литературе отмечается, что профсоюзы не защищают индивидуальные интересы работников, осуществляя представительство интересов таких работников. Так, по мнению группы юристов представительство как наиболее общее право профсоюзов является неотъемлемым элементом их правового статуса и в то же время – необходимым условием для наделения их всеми другими кон-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

кретными правами. В данном случае авторы ведут речь об особом виде социально-правового представительства, которое, по сути, является юридической формулой всей деятельности профсоюзов, а не об институте представительства, который известен, например, гражданскому праву [1, с. 106]. В.И. Смолярчук указывает лишь на то, что представительство является самостоятельной функцией профсоюзных организаций [2, с. 58]. Ф.А. Цесарский отмечает, что «в современный период функциями профсоюзов является защитная и представительская. Причем основной функцией профсоюзов следует считать защитную, а представительская функция является вспомогательной в защите прав наемных работников, она создает надлежания предпосылки для реализации защитной функции» [3, с. 5]. Этот же ученый под защитной функцией профсоюзов понимает комплексную деятельность профсоюзов на любом организационном уровне, направленную на предупреждение нарушения трудовых и социально-экономических прав работников, их защиту и восстановление. Подчеркивая широкое понимание содержания защитной функции профсоюзов, автор считает, что она объединяет правовые и неправовые средства защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников [3, с. 7]. Однако в последние годы в юридической литературе высказываются мнения о первоочередности защитной функции профсоюзов, впрочем, она должна распространяться на всех без исключения работников. Так, В. Цвиг подчеркивает, что «современные профсоюзы – это объединение наемных работников, созданное ими для защиты перед работодателями, предпринимателями-собственниками, союзами предпринимателей, государством – не только интересов своих членов, но и интересов представителей наемного труда, которые не входят в профсоюзы» [4, с. 146].

Считаем: поскольку законом определено, что профсоюзы создаются с целью представительства и защиты соответствующих интересов, то следует вести речь и о представительской, и о защитной функциях профсоюзов. При этом они являются отдельными самостоятельными функциями, при реализации которых может осуществляться взаимное выполнение поставленной цели. Так, во время представительства интересов работников происходит защита их прав в широком смысле, в то же время защита прав работников может осуществляться путем представительства (например,

представительство работника в суде или участие профсоюза в решении трудового спора). Думается, что следует выделить еще одну функцию профсоюза, которая является базовой по отношению к защитной, – это охранная функция. Ведь в широком понимании охраны прав профсоюз обладает возможностью через инструмент коллективных переговоров, коллективного договора влиять на установление обязательных для работника и работодателя мер надлежащего и необходимого поведения в отношении провозглашенных Конституцией Украины трудовых прав и свобод, а также определять их при нарушении таких прав. Также профсоюз, обеспечивая занятость населения, управление предприятиями при смене формы собственности, охрану здоровья работника реализует именно охранную, а не защитную функцию, ведь в этих случаях нарушение конкретного трудового права работника отсутствует.

В современных условиях в Украине сложилась ситуация, при которой количество создаваемых профсоюзов все уменьшается, особенно в сфере предпринимательских обществ. Новейшие подходы к управлению трудовыми процессами на первый план выводят межличностные отношения, неформальные контакты между администрацией юридического лица и работниками, в результате чего значительное количество опрошенных работодателей и работников считают, что необходимость в профсоюзах сегодня нивелирована. Большинство работников вследствие «карманного» характера ряда профсоюзов считают их деятельность формальной. Такая ситуация способствует развитию национальных трудовых правоотношений в векторе устаревшей американской доктрины «найм по желанию». Напомним, что доктрина найма по желанию предусматривает, что возникновение и существование между субъектами индивидуального трудового правоотношения не налагает на них никаких особых обязанностей в случае его прекращения [5, с. 116]. Следовательно, при таких обстоятельствах работники лишены юридической возможности реализовать защитные механизмы трудового права. Учитывая переориентацию национального трудового права на развитие конституционных основ превентивной охраны и защиты трудовых прав работника, необходимо, не сужая «социальные пакеты» для работников, усовершенствовать механизмы защиты и превентивной охраны их трудовых прав через призму построения детального многоуровневого правового

механизма защиты и превентивной охраны индивидуальных трудовых прав членов и квазичленов профсоюзов. Для этого предлагается на уровне Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон Украины «О профессиональных союзах») нормативно зафиксировать классификацию правоотношений профсоюзов на внутренние и внешние, что позволит (учитывая понимание понятия «квазичлен профсоюза») внедрить порядок голосования квазичленов профсоюза, признать статус профсоюза. Указанное обеспечит минимально необходимый уровень реализации механизма превентивной охраны и защиты индивидуальных трудовых прав квазичленов профсоюзов. Таким образом, расширение субъектного состава права на защиту и превентивную охрану, а также глубокая интеграция охранных конституционно-трудовых принципов в трудовом законодательстве поднимут механизм защиты трудовых прав на новую ступень развития социальных прав человека.

Кроме того, законом не предусмотрено меры юридической ответственности профсоюза в виде, скажем, штрафов за неосуществление или ненадлежащее осуществление защиты прав и законных интересов ее члена в случае обращения последнего. Более того, ст. 19 Закона Украины «О профессиональных союзах» почему-то предусматривает право, а не обязанность профсоюза защищать трудовые права работников. Такое положение трудового законодательства значительно сужает право на защиту члена профсоюза, ведь отсутствие на уровне закона прямой обязанности профсоюза защищать трудовые права и отсутствие санкций за нарушение соответствующего обязательства не способствует становлению надлежащей защиты конституционных трудовых прав работников. Как указывает В. Прокопенко, «в вопросах индивидуальных споров каждый член профсоюза имеет право защитить свои трудовые права, обратившись за помощью в профсоюз, членом которого он является, а тот в свою очередь обязан оказать помощь лицу, что обратилось и является членом профсоюза, при возникновении, изменении или прекращении правоотношений» [6, с. 117]. Именно поэтому, подчеркивая отсутствие на уровне ст. 19 упомянутого Закона обязанности профсоюза защищать трудовые права работника, отсутствие санкций за нарушение таких обязанностей, считаем, что следует устранить данный недостаток в рассматриваемом Законе путем установления соот-

ветствующих обязанностей профсоюза и санкций в виде штрафов за их нарушение, что значительно повысит эффективность защитного механизма конституционных трудовых прав.

Подытоживая изложенное относительно деятельности профсоюзов, следует указать на то, что данный орган является квазиправозащитным. Как отмечает Т.И. Пашук, «сама по себе общественная правозащита не является окончательной, так сказать, самодостаточной, а потому ее тоже можно обозначить как квазиправозащитную деятельность» [7, с. 59]. Полностью согласны с данной точкой зрения, поскольку предоставленных прав профсоюзу и установленных для него обязанностей недостаточно для осуществления полной защиты и охраны (в узком смысле) конституционных трудовых прав работников. То есть профсоюзы не наделены средствами, способными заставить работодателей выполнять решения, принятые профсоюзами по восстановлению или предупреждению, пресечению нарушения трудовых прав работников. Деятельность профсоюзов может лишь способствовать и стимулировать работодателя по адекватной реакции на нарушение конституционных трудовых прав работников, а также они могут инициировать механизм государственно-правовой защиты и превентивной охраны трудовых прав уполномоченными государственными органами. При этом, как отмечает Т.И. Пашук, в общественной квазиправозащитной деятельности можно выделить две группы средств, с помощью которых удается влиять на государственно-юридическую защиту прав человека:

1) юридические средства воздействия (непосредственно задействуют, «включают» механизм правовой защиты государством прав человека);

2) неюридические (общественные) средства воздействия (используются в процессе, собственно, общественной деятельности).

Кроме указанного ученый отмечает, что среди основных юридических средств воздействия общественных правозащитных организаций на государственную защиту прав человека следует назвать следующие:

а) представительство интересов человека в судебных процессах (в частности, гражданских, трудовых, уголовных, административных) с целью защиты его прав при рассмотрении дела по существу;

б) юридическая помощь в обжаловании судебных и иных решений, нарушающих права челове-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ка, в вышестоящие инстанции; в) юридическая помощь в обращении к международным учреждениям по защите прав человека» [7, с. 59–60]. Так что вполне очевидно, что профсоюз должен обладать достаточными юридическими средствами защиты и превентивной охраны конституционных трудовых прав работников, а это автоматически нивелирует интерес первого применять неюридические средства воздействия.

Анализируя охрану и защиту конституционных трудовых прав работников профсоюзом, необходимо принимать во внимание статус профсоюза. Согласно ст. 1 Закона Украины «О профессиональных союзах» профсоюз является добровольной неприбыльной общественной организацией. Если мы обратимся к ст. 1 Закона Украины «Об общественных объединениях», мы увидим, что законодатель рассматривает общественную организацию как общественное объединение, учредителями и членами (участниками) которого являются физические лица. Итак, профсоюз является общественным объединением. Учитывая это, следует обратить внимание на п. 5 ст. 1 Закона Украины «Об общественных объединениях», согласно которому общественное объединение может осуществлять деятельность со статусом юридического лица или без такого статуса. Далее законодатель подчеркивает, что общественное объединение со статусом юридического лица является предпринимательским обществом, основная цель которого – получение прибыли. Исходя из анализа приведенной нормы, можно прийти к выводу, что профсоюз может существовать в двух статусах. Во-первых, профсоюз может осуществлять защитную и превентивную охранительную деятельность в форме непредпринимательского общества с соответствующим правовым статусом очерченным ст. 85 «Непредпринимательские общества» Гражданского кодекса Украины и специальным законом. Во-вторых, законодатель допускает осуществление защитной и превентивной охранительной деятельности профсоюза в квазикорпоративном статусе, т.е. без создания юридического лица. В последнем случае следует принимать во внимание то, что профсоюз, не имея статуса юридического лица, наделен правом осуществлять в соответствии со ст. 26 Закона Украины «О профессиональных союзах» защиту трудовых прав через представительство интересов работника в органах, рассматривающих индивидуальные трудовые споры (судах и т.п.); согласно ст. 27 этого же За-

кона профсоюз имеет право на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов, походов и демонстраций в защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов работников. Впрочем, учитывая указанные права профсоюза, законодатель не дает четкого ответа на вопрос, может ли профсоюз с квазикорпоративным статусом быть ответчиком в суде по делу о возмещении ущерба, причиненного работнику некачественным представительством его интересов в суде, или по делу о возмещении ущерба работодателю причиненного проведением профсоюзом неправомерных митингов, собраний и т.п.. Думается, что с учетом квазикорпоративного статуса профсоюз не может быть ответчиком по приведенным категориям дел.

Второй круг проблем в рассматриваемом сегменте касается защиты прав работника в случае возникновения спора между ним и должностным лицом профсоюза. То есть в этих обстоятельствах из-за отсутствия прямых норм в Законе Украины «О профессиональных союзах» работник лишен права воспользоваться представительством профсоюза в таком споре. В украинской практике уставы (положение) профсоюза вообще не включают положения, которыми определяется представительство члена профсоюза в споре с должностным лицом профсоюза, ведь, во-первых, это не выгодно руководству профсоюза, а во-вторых, согласно ч. 4 ст. 14 Закона Украины «О профессиональных союзах» такое положение не обязательно для устава (положения) профсоюза. В этом контексте иностранной практике даже известны случаи, когда работник в силу прямых норм устава профсоюза лишен права на подобного рода представительство [8, с. 361]. Справедливости ради следует подчеркнуть, что в рассматриваемом случае имеет место сужение права на защиту и превентивную охрану трудовых прав члена профсоюза. Безусловно, по мнению автора, для максимальной реализации механизма охраны конституционных трудовых прав работников необходимо внести изменения в ст. 14 Закона Украины «О профессиональных союзах» путем добавления в п. 4 «Устав (положение) профсоюза должен содержать» подп. 13) следующего содержания: обязанность профсоюза представлять интересы работника в споре с должностным лицом профсоюза, и процедуру отстранения такого должностного лица профсоюза от влияния на решения по этому вопросу других должностных лиц профсоюза.

Заключение

Подытоживая, следует констатировать, что цель данной работы достигнута, ведь очерчены основные проблемы защиты трудовых прав работников профсоюзом как интегральным элементом механизма защиты конституционных трудовых прав работников. Следует констатировать, что в ряде случаев в силу беспомощного трудового законодательства, конфликта интересов работника и профсоюза имеет место ущемление трудовых прав работников.

Вместе с тем мы пришли к следующим выводам.

Во-первых, необходимо выделить еще одну функцию профсоюза, которая является базовой по отношению к защитной – это охранительная функция.

Во-вторых, предлагается на уровне Закона Украины «О профессиональных союзах» нормативно зафиксировать классификацию правоотношений профсоюзов на внутренние и внешние, что позволит (учитывая понимание понятия «квазичлен профсоюза») внедрить порядок голосования квазичленов профсоюзов, которые признают статус профсоюза.

В-третьих, негативным является отсутствие на уровне ст. 19 упомянутого Закона обязанности профсоюза защищать и охранять трудовые права работника и санкций за нарушение таких обязанностей.

В-четвертых, профсоюз обладает квазизащитным статусом.

В-пятых, законодатель допускает осуществление защитной и превентивной охранительной деятельности профсоюза в квазикорпоративном статусе.

В-шестых, учитывая квазикорпоративный статус, профсоюз не может быть ответчиком по отдельным категориям судебных дел.

В-седьмых, для максимальной реализации механизма защиты конституционных трудовых

прав работников необходимо внести изменения в ст. 14 Закона Украины «О профессиональных союзах» путем добавления в п. 4 подп. 13 следующего содержания: обязанность профсоюза представлять интересы работника в споре с должностным лицом профсоюза, и процедуру отстранения такого должностного лица профсоюза от влияния на решения по этому вопросу других должностных лиц профсоюза.

Список цитированных источников

1. Советское трудовое право: учеб. пособие для профсоюзных ВУЗов / под общ. ред. О.В. Смирнова. – М.: Профиздат, 1991. – 368 с.

2. Смолярчук, В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих / В.И. Смолярчук. – М.: Профиздат, 1973. – 176 с.

3. Цесарський, Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ф.А. Цесарський; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Харьков, 2004. – 21 с.

4. Цвих, В. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика: Монографія / В. Цвих. – Київ: ВПЦ Київський університет, 2002. – 376 с.

5. Черняева, Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.

6. Прокопенко, В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – 2. вид., стереотип. – Харьков: Консум, 2000. – 480 с.

7. Пашук, Т.І. Право людини на ефективний державний захист її прав та свобод: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Т.І. Пашук; Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2006. – 210 с.

8. Honeyball, S. Honeyball & Bowers' Textbook on Labour Law. 9th ed. Oxford University Press, 2006. – 536 p.

Summary

In this article, the author draws attention to the problems of collective defense and protection of constitutional labour rights by trade unions as well as their distinct features. Special attention is paid to legal issues of defense and protection mechanism which involves participation of trade unions in Ukraine.

Статья поступила в редакцию 02.05.2013

А.В. Скоробагатько, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского и трудового права Одесской национальной морской академии

УДК 349.3:369

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ И ЛЕТНО- ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СОСТАВА

Аннотация

В статье проведен анализ нормативных актов, которые регулируют вопрос назначения пенсий за выслугу лет работникам гражданской авиации и летно-испытательного состава, исследованы особенности назначения таких пенсий, обозначен высокий уровень их дифференциации.

Введение

В современных условиях в Украине происходит реформирование системы пенсионного обеспечения, концепция которого одобрена Правительством страны. Поэтому актуальным является исследование на научном уровне всех направлений начатой реформы, включая и особенности правового регулирования назначения пенсий за выслугу лет. Необходимо отметить, что данный вид пенсий достаточно активно исследовали в советский период такие известные ученые, как Е.И. Астрахан, В.А. Ачаркан, Л.С. Батыгин, И.В. Гушин, А.Д. Зайкин, Р.И. Иванова, В.А. Тарасова, Я.М. Фогель, а в годы независимости Украины – М.Д. Бойко, С.В. Вишневецкая, И.М. Сирота и др. Кроме анализа условий назначения пенсий такие ученые, как В.С. Андреев, М.Л. Захаров, Н.И. Иншин, дали определение пенсии за выслугу лет. Однако в условиях создания новой пенсионной системы в Украине, научных исследований проблем пенсионного обеспечения за выслугу лет, в т.ч. и работников авиации, проводится недостаточно [1]. Учитывая вышесказанное, считаем, что существует потребность исследования данного вида пенсионного обеспечения.

Целью данной статьи является анализ действующей нормативной базы пенсионного обеспечения за выслугу лет работников авиации и летно-испытательного состава, определение перспективы

дальнейшего развития данного вида обеспечения и обоснование рекомендаций по совершенствованию действующего в этой сфере законодательства.

Основная часть

Пенсия за выслугу лет занимает особое место в системе государственного пенсионного обеспечения в Украине. В ее основу заложена презумпция потери отдельными категориями граждан профессиональной трудоспособности. Предполагается, что специалисты некоторых категорий профессий, отнесенных к таким, которые имеют право на пенсию за выслугу лет, проработав долгое время в особых условиях, теряют частично или полностью свои профессиональные данные еще до наступления общеустановленного государством пенсионного возраста.

Причина возникновения этого вида пенсий связана с тем, что выполнение длительное время работы, сопровождаемой повышенными психоэмоциональными нагрузками, повышенным количеством стрессовых ситуаций, высокой нервной и интеллектуальной нагрузкой, чаще всего в совокупности с физической вызывает ухудшение здоровья, возникновение профессиональных заболеваний и, как следствие, потерю или снижение работоспособности.

Цель установления государством этих пенсий и их роль были неодинаковыми в разные исторические периоды. Однако ключевым моментом всегда было поощрение работников к выполнению ими особой трудовой функции и привлечение квалифицированных рабочих в ведущие отрасли экономики. Рассматривая историческое развитие и появление таких пенсий (при сопоставлении с иными видами пенсионного обеспечения), пенсию за выслугу лет можно считать «родоначальницей» пенсионного права России, а длительное время – с XVIII века до конца XIX века – она была, по существу, и единственным видом обеспечения этого качества и свойства [2, с. 321]. Данный институт пенсионного обеспечения в течение своего существования подвергался постоянным изменениям и реформированию. Неоднократно менялись условия назначения и порядок выплаты, исчисления специального стажа и начисления размера пенсий и т.д. Такая тенденция сохранилась и до настоящего времени.

Отметим, что в настоящее время в Украине сформирована и функционирует с разной степенью эффективности достаточно разветвленная система пенсий за выслугу лет, они выполняют важную функцию – компенсацию неблагоприятных условий труда путем предоставления льгот работникам, которые потеряли профессиональную трудоспособность. Причиной столь продолжительного существования такого вида обеспечения также можем назвать и нежелание законодателя принимать непопулярные акты об отмене льгот, действовавших годами.

Следует напомнить, что пенсионное обеспечение за выслугу лет для летного состава гражданской авиации было введено еще в 1933 г. и мотивировалось возрастающей ролью гражданского воздушного флота в народном хозяйстве Советского государства, необходимостью обеспечения этой отрасли квалифицированным летно-подъемным составом. Также отметим, что условия и размеры пенсионного обеспечения для летчиков были всегда более льготными по сравнению с условиями пенсионного обеспечения за выслугу лет для других категорий специалистов (учителей, врачей и др.). Льготность проявлялась в требованиях к наличию специального стажа (который всегда был меньше, чем у других работников), в начислении более высоких размеров пенсий.

Прежде чем перейти к освещению вопроса о праве на пенсии за выслугу лет работникам

гражданской авиации, отметим, что в заключительных положениях Закона Украины «Об всеобщем государственном пенсионном страховании» указано, что лица, которые имеют право на пенсию за выслугу лет, должны получать ее согласно отдельному законодательному акту через профессиональные и корпоративные фонды [3]. Однако, поскольку для принятия такого акта необходимо определенное время, предусмотрено, что до введения пенсионного обеспечения через профессиональные и корпоративные фонды такие пенсии назначаются в соответствии с нормами этого Закона, а наличие необходимого трудового стажа и пенсионного возраста определяется нормами Закона Украины «О пенсионном обеспечении» [4].

Так, согласно ст. 51 Закона Украины «О пенсионном обеспечении» пенсии за выслугу лет назначаются отдельным категориям граждан, занятым на работах, выполнение которых приводит к потере профессиональной трудоспособности или пригодности до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту.

К факторам, которые определяют особый порядок регулирования трудовых и пенсионных отношений работников гражданской авиации и летно-испытательного состава, относятся:

- а) особый режим работы, обусловленный сложностью системы управления полетами;
- б) обслуживание источников повышенной опасности, с которыми связана их работа;
- в) способ организации труда, обусловленный характером производственного (перевозного) процесса и разъездным характером работы;
- г) негативное влияние различных факторов на состояние здоровья работников при выполнении трудовой функции.

Указанные негативные факторы оправдывают закономерность применения льгот при определении права на пенсию и определяют необходимость правового регулирования назначения пенсий работникам авиации через применение специальных (дифференцированных) норм. Таким образом, мы можем утверждать, что введение льготного пенсионного обеспечения для отдельных категорий работников гражданской авиации способствует заинтересованности граждан в работе на предприятиях отрасли и мотивирует их к выбору необходимой обществу, интересной, но тяжелой и опасной профессии.

Анализ положений ст. 54 Закона Украины «О пенсионном обеспечении» свидетельствует, что право

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

на пенсию за выслугу лет имеют 4 категории рабочих и служащих авиации, а также летно-испытательного состава, независимо от ведомственной подчиненности предприятий, учреждений и организаций, в которых они заняты. Заметим, что служащим летного состава Вооруженных Сил Украины пенсионное обеспечение регулируется специальным Законом Украины «О пенсионном обеспечении лиц, уволенных с военной службы, и некоторых других лиц» [5].

Рассмотрим, в чем же проявляются особенности пенсионного обеспечения каждой из указанных категорий. К первой категории относятся работники летного и летно-испытательного состава. Их право на пенсию возникает при наличии выслуги на этих должностях не менее 25 лет у мужчин и не менее 20 лет у женщин. Также предусмотрена возможность получать пенсию лицам, освобожденным от этих должностей по состоянию здоровья, пропорционально отработанному времени. Минимальная выслуга снижена в этом случае на 5 лет.

Перечень должностей работников летного состава (т.е. одной из двух подкатегорий), работа на которых дает право на пенсию за выслугу лет, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины от 21.07.1992 № 418 [6] (далее – постановление № 418), включает в себя 4 группы:

- 1) члены экипажей;
- 2) летно-инструкторский состав;
- 3) командно-летный состав;
- 4) парашютисты, спасатели, десантники-пожарные и т.д.

Этим же постановлением № 418 утвержден Порядок исчисления сроков выслуги лет для назначения пенсий работникам летного состава.

При исчислении сроков выслуги законодателем утвержден высокий уровень дифференциации, поэтому логичным считаем привести отдельные примеры. Так, в частности, каждые 20 ч налета на самолетах или каждые 12 ч налета на вертолетах, в авиации специального назначения, на должностях летного состава групп сопровождения иностранных воздушных судов, на должностях командно-летного и летно-инструкторского состава и т.д. засчитываются за один месяц выслуги. Один год работы на таких должностях 4-й группы этой подкатегории (при условии выполнения некоторых требований, также как спуски/подъемы на специальных устройствах с вертолетов, находящихся на высоте не менее 10 м, выполнение нормы

прыжков и т.п.) считается за полтора года выслуги, а при соблюдении особенно усложненных требований (годовой нормы прыжков с реактивных самолетов и вертолетов) – за два года выслуги. Если перечисленные выше условия не выполняются, год работы считается за год выслуги. Следует учитывать, что возможна ситуация, когда в течение года лицо занимается различными видами работ, тогда выслуга исчисляется пропорционально занятости на каждом из видов таких работ.

Также важно учитывать, что вышеупомянутый Порядок закрепляет правило, согласно которому в выслугу лет данной категории работников засчитывается время службы на должностях летного состава Вооруженных сил бывшего Союза ССР и Украины и работа на должностях летно-испытательного состава, время работы на должностях летного состава иностранной гражданской авиации, время обучения в высших учебных заведениях авиации, если этому предшествовала работа на летных должностях, время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, предоставляемого женщинам.

Порядок назначения и выплаты пенсий за выслугу лет работникам летно-испытательного состава гражданской авиации, т.е. работникам второй подкатегории, установленный постановлением № 418, указывает на то, что пенсии за выслугу лет назначаются работникам летно-испытательного состава, непосредственно занятым в летных испытаниях (исследованиях) исследовательской и серийной авиационной, аэрокосмической, воздухоплавательной и парашютно-десантной техники.

Право на пенсию имеют следующие три группы:

1) летный состав, который непосредственно выполняет исследовательские полеты на штатных рабочих местах летательных аппаратов и парашютно-десантной техники;

2) инженерно-технический состав, который осуществляет испытательные (исследовательские) полеты, а также полеты по сдаче, приемке летательных аппаратов, их систем, агрегатов, приборов и оборудования, парашютно-десантной техники (при наличии действующего свидетельства о допуске к проведению летных испытаний);

3) работники, которые инспектируют летный состав в испытательных полетах, а также лица, осуществляющие руководство летно-испытательными службами и участвуют в исследовательских полетах как члены экипажа летательного аппарата.

Для этой подкатегории выслуга исчисляется следующим образом: для 1-й группы – год за два (при условии осуществления в течение данного года летных испытаний); для 2-й группы – год за два (при налете за год 120 и более часов), за полтора (50–120 ч), за год (менее 50 ч). В таком же порядке исчисляется выслуга лет при выполнении не менее 50% указанного налета на воздушных судах маневренной авиации и вертолетах; для 3-й группы – год за два (при условии выполнения нормы налета часов). Если работник летно-испытательного состава в течение года не участвовал в летных испытаниях, но имел иной налет (транспортный, в порядке летной подготовки и т.д.), то сроки выслуги лет исчисляются в порядке, установленном для назначения пенсий летному составу гражданской авиации. А при отсутствии налета – год в выслугу не засчитывается, кроме случая, когда это вызвано трудовым увечьем, полученным при выполнении испытательных полетов. В последнем случае выслуга лет исчисляется по фактической продолжительности работы на должностях летно-испытательного состава. В выслугу лет работникам летно-испытательного состава также зачисляется другая установленная законодательством деятельность, те же виды деятельности, учитываются в выслугу лет работникам летного состава.

Условия определения размеров пенсий летно-испытательному составу, а также порядок исчисления заработка, учитываемого для начисления пенсий, определены в ст. 53 Закона Украины «О пенсионном обеспечении» и в Порядке назначения и выплаты пенсий за выслугу лет работникам летно-испытательного состава гражданской авиации. Пенсии за выслугу лет этой категории работников устанавливаются независимо от возраста при выслуге в должностях, дающих право на такую пенсию, у мужчин – не менее 25 лет, у женщин не менее – 20 лет. Максимальный размер пенсий за выслугу лет работников летно-испытательного состава не может превышать 85% заработка. Отметим, что работникам летно-испытательного состава гражданской авиации установлены наиболее льготные условия назначения пенсий.

Второй категорией являются работники, осуществляющие управление воздушным движением и имеющие свидетельство диспетчера: мужчины – по достижении 50 лет и при общем стаже работы не менее 20 лет, из них не менее 12 лет 6 месяцев

работы по непосредственному управлению полетами воздушных судов, женщины – после достижения 45 лет и при общем стаже работы не менее 17 лет 6 месяцев, из них не менее 10 лет работы по непосредственному управлению полетами воздушных судов. Указанные работники, освобожденные от работы по непосредственному управлению полетами воздушных судов по состоянию здоровья (по болезни), при наличии выслуги лет у мужчин не менее 10 лет и у женщин не менее 7 лет 6 месяцев, имеют право на пенсию пропорционально отработанному времени.

Наиболее льготные условия выхода на пенсию для работников этой категории установлены лицам, которые осуществляли управление воздушным движением (диспетчеры, старшие диспетчеры, руководители полетов): мужчины – не менее 20 лет, а женщины соответственно – 17 лет 6 месяцев. Они могут выйти на пенсию в любом возрасте.

Постановлением № 418 утвержден Порядок исчисления сроков выслуги лет для назначения пенсий работникам, которые управляют воздушным движением и имеют соответствующее удостоверение, к которому также прилагаются перечни должностей этой категории (перечень № 1 должностей работников, осуществляющих управление воздушным движением, работа на которых засчитывается в стаж работы по непосредственному управлению полетами воздушных судов при назначении пенсий за выслугу лет, и перечень № 2 должностей работников управления воздушным движением гражданской авиации, работа на которых засчитывается в общий стаж работы в службе управления воздушным движением при назначении пенсий за выслугу лет). При этом для работников, принадлежащих к разным Перечням, выдвигаются различные требования при определении права на пенсию за выслугу лет. Так, например, в стаж работы по непосредственному управлению полетами воздушных судов засчитывается только работа на должностях, предусмотренных перечнем № 1. При исчислении сроков выслуги важно учитывать, что в выслугу лет работникам 2-й категории учитывается также работа на должностях 1-й категории.

Третью категорию составляют работники инженерно-технического состава. Мужчины и женщины имеют право на пенсию за выслугу лет при достижении соответственно 55 и 50 лет и при наличии общего стажа работы в гражданской авиации 25

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

и 20 лет (из них на должностях инженерно-технического состава – соответственно 20 и 15 лет). Работникам 3-й категории также засчитывается в общий стаж работа на должностях 1-й и 2-й категории. Постановление № 418 также закрепляет Перечень должностей и работ инженерно-технического состава авиации, дающих право на пенсию за выслугу лет.

Четвертой категорией являются бортпроводники. Мужчины, которые работали на таких должностях, имеют право на пенсию за выслугу лет по достижении 55 лет при наличии общего стажа работы не менее 25 лет (из них 15 лет – на должности бортпроводника); женщины – соответственно после достижения 45 лет и при общем стаже работы 20 лет, из которых не менее 10 лет – на должности бортпроводницы*.

Важно подчеркнуть, что выплата назначенных пенсий исследуемым категориям лиц урегулирована нормами Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании».

Заключение

Безусловно, рассмотренные нами вопросы требуют более глубокого анализа, но и проведенное исследование дает нам возможность указать на ряд существенных признаков пенсионного обеспечения работников гражданской авиации.

Пенсия за выслугу лет – единственный вид пенсионного обеспечения, который явно способствует изменению трудовых поколений и предотвращает потерю профессиональной трудоспособности, способствует решению кадровых вопросов в стратегически важных отраслях экономики, которые призваны обеспечить нормальную жизнедеятельность как государства в целом, так и ее граждан.

Основным фактором выделения работников летного и летно-испытательного состава гражданской авиации в наиболее льготную категорию субъектов получения пенсий является специфика их труда, которая ведет к неизбежному снижению профессиональной трудоспособности до наступления возраста, определенного для назначения пенсии по возрасту на общих основаниях. Если

в основе пенсии по старости лежит презумпция утраты общей трудоспособности, то в основе пенсии за выслугу лет заложена потеря профессиональной трудоспособности. Таким образом, основным признаком пенсии за выслугу лет работникам гражданской авиации является потеря субъектами профессиональной работоспособности после длительной работы по специальности, а основным условием для назначения этого вида пенсии является наличие установленной законом продолжительности специального стажа (выслуги лет).

Характерным признаком пенсий за выслугу лет работникам гражданской авиации является то, что они в своем большинстве отличаются от других пенсий уровнем обеспечения, который в значительной степени приближен к ранее получаемой заработной плате. Однако согласно ст. 7 Закона Украины «О пенсионном обеспечении» пенсии назначаются и выплачиваются только после увольнения с работы, дающей право на этот вид пенсии.

Необходимо отметить чрезмерную дифференциацию норм пенсионного обеспечения работников отрасли, которая проявляется в разном исчислении сроков выслуги лет, в учете видов летной работы, в количестве налета часов и учете других показателей. Факторы дифференциации зависят прежде всего от условий и характера работы, вида и типа летательных аппаратов, интенсивности налета за год и др. С одной стороны, мы можем говорить о тщательном подходе законодателя к установлению особого отношения к отдельным категориям работников, что определяется особым характером их работы. Однако с другой стороны, такое положение вещей вызывает сомнения в разумности и целесообразности такой широкой дифференциации, поскольку это: во-первых, затрудняет понимание гражданами, а иногда и работниками пенсионных органов, применяемых норм, а во-вторых, указывает на определенную мелочность, которая выражается в незначительных различиях условий определения сроков выслуги. Такой высокий уровень дифференциации, характерный для пенсионного обеспечения работников гражданской авиации и летно-испытательного состава, на наш взгляд, является явлением отрицательным, которое требует определенного упрощения и совершенствования.

* Необходимо отметить, что в 2010 г. была сделана попытка усовершенствования пенсионного обеспечения лиц летных экипажей воздушных судов гражданской авиации. Так, был предложен законопроект «О внесении изменений в некоторые законы Украины относительно пенсионного обеспечения лиц летных экипажей воздушных судов гражданской авиации», однако он был отклонен и снят с рассмотрения 4 апреля 2011 г.

Поскольку в современных условиях реформирования пенсионной системы законодатель не может полностью отойти от дифференциации в пенсионном обеспечении, полагаем необходимым в новом Пенсионном кодексе ввести отдельный раздел, который бы регулировал условия и порядок назначения пенсий за выслугу лет, причем для исследуемых пенсий выделить отдельный подраздел.

Таким образом, можно было бы избежать дублирования положений о начислении пенсий и упростить поиск необходимой нормы для пользователя нормативной базы. С учетом изложенного целесообразно на законодательном уровне закрепить определение дефиниции пенсии за выслугу лет, поскольку отсутствие такого определения, на наш взгляд, не позволяет поставить на более качественный уровень регулирования данный вид пенсионных отношений.

Полагаем целесообразным установить «гибкий пенсионный возраст» для всех работников этой отрасли, тем самым дать возможность выйти на пенсию за выслугу лет независимо от возраста при наличии достаточного специального стажа; также было бы логично учитывать стаж работы на должностях других трех категорий, при исчислении выслуги для любой из определенных нами категорий.

Безусловно, указанные нами положения должны найти нормативное закрепление в новом Пен-

сионном кодексе, ведь решение этих вопросов будет иметь позитивные результаты как для государства, так и для граждан.

Список цитированных источников

1. Вишневецкая С. До питання про доцільність збереження пільгового пенсійного забезпечення льотного складу авіації / Право України. – 2012. – № 6. – С. 107–114.

2. Аракчеев, В.С. Пенсионное право России. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. – 351 с.

3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.

4. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 5 листопада 1991 року // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 3. – Ст. 10.

5. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 9 квітня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 29. – Ст. 399.

6. Про затвердження нормативних актів з питань призначення пенсій за вислугу років працівникам авіації і льотно-випробного складу: постановою Кабінету Міністрів України від 21 липня 1992 р. № 418.

Summary

The article analyzes statutory acts that regulate the question of pensions for long service employees of Civil Aviation and Flight Test personnel, the features of such pensions are determined and attention is paid to the high level of differentiation.

Статья поступила в редакцию 30.05.2013

Е.А. Коваленко, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права юридического факультета Харьковского национального педагогического университета им. Г.С. Сковороды

УДК 349.2

ФИЛОСОФСКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

Аннотация

В статье рассматриваются современные философско-правовые аспекты развития трудового права Украины в преддверии принятия нового Трудового кодекса. Автором обосновывается мысль, что исходя из норм Конституции Украины становление Украины как демократического, социального и правового государства и стратегия развития именно в этом направлении объективно связаны с признанием человека наивысшей социальной ценностью, а утверждение и обеспечение его прав и свобод является главной обязанностью государства. Для трудового права Украины признание государством человека наивысшей социальной ценностью определяет необходимость реформирования трудового законодательства, основываясь на принципе надежного партнерства между государством, рынком и человеком. Этот принцип, по мнению автора, является основой государственной политики в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Введение

Становление Украины как демократического, социального и правового государства и стратегия развития именно в этом направлении объективно связаны с признанием человека наивысшей социальной ценностью, а утверждение и обеспечение его прав и свобод является главной обязанностью государства.

Несмотря на то что сегодня существует множество взглядов на стратегию развития Украины, их все объединяет одно: необходимо создать общество, главным принципом которого было бы надежное партнерство между государством, рынком и человеком в реализации прав указанных субъектов. Этот принцип является основой государственной политики в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений.

На современном этапе развития науки трудового права баланс этих трех векторов регулирования общественных отношений, который имеет огромное значение для обеспечения и оптимального объединения прав и интересов сторон социально-трудовых отношений, к сожалению, остается недо-

статочно исследованным. В связи с этим, права и свободы работника, а также их гарантии ущемляются работодателями, имеющими огромные возможности в лоббировании своих интересов на государственном уровне, прежде всего в сфере законотворчества.

Особую актуальность и остроту эта проблема приобрела в последнее время – в преддверии принятия Трудового кодекса Украины, который должен стать основой для дальнейшего реформирования и развития трудового законодательства.

Все это обуславливает необходимость научного поиска в данном направлении и определяет цель настоящей статьи: исследовать философско-правовые аспекты развития трудового права Украины.

Основная часть

Правовое регулирование трудовой деятельности определяется, как известно, объективными условиями развития общества. В современной Украине в ожидании принятия нового Трудового кодекса особенно остро ощущается потребность

развития и усовершенствования трудового права в направлении, которое бы основывалось на принципах демократии, гуманизма и справедливости и воплощало бы эти принципы в реальную жизнь главного творца всех материальных и духовных благ цивилизации – работника.

Иными словами, трудовое право Украины должно соответствовать закреплённой в ст. 1 Конституции идее социального и правового государства, политика которого направлена на создание условий для реализации неотъемлемого права человека – права на труд. Социальную основу такого государства должно составлять гражданское общество, построение которого Украина определила в качестве направления своего развития.

Как известно, гражданское общество – это открытое, демократическое общество, которое саморазвивается и в котором центральное место занимает человек, гражданин, личность. Именно с признания человека и его свободы целью существования государства начинается гражданское общество.

Свобода – одно из наиболее сложных и многогранных понятий. Объективным основанием свободы прежде всего следует назвать необходимость. Свобода как определенное состояние общества, как необходимость находит свое наиболее концентрированное отражение в праве, в котором она фактически и материализуется, объективируется, трансформируется в конкретные институты. По характеру права в данном обществе, его развитости, завершенности можно всегда судить о сущности и широте свободы, которую юридически признает и допускает государство. Таким образом, право служит официальным мерилom существующей свободы, способом ее охраны и защиты.

Правовые нормы как раз и являются нормами свободы, однако не естественной, а свободы юридически признанной и оформленной государством в виде нормативных правовых актов, принятие которых имеет своей целью охрану и защиту индивида от произвола. В этом заключается основная ценность права для каждой личности. Именно в праве свобода получает необходимое основание и гарантa, а личность – возможность удовлетворения своего интереса. Без права, вне права свобода остается нереализованной и незащищенной. Именно в этом качестве прежде всего право и необходимо человеку.

Что касается права на труд и его реализации, то юридические нормы, существующие и действу-

ющие в гражданском обществе, закрепляющие возможность человека удовлетворять свою уникальную, дарованную природой способность создавать духовные и материальные блага, должны быть таким регулятором общественных отношений, который бы побуждал личность оптимально и эффективно реализовывать эту способность.

В теории трудового права труд определяется как целесообразная деятельность по производству материальных и духовных благ, процесс, совершающийся между человеком и природой, всякого рода нужная или пригодная в какой-нибудь период деятельности. Именно такое определение дано классиком теории трудового права А.И. Процевским [1, с. 3], с которым нельзя не согласиться. Выражая сознательную, целенаправленную деятельность человека, труд объективно обладает специфическим свойством: протекает внутри конкретной исторически определенной общественной формы, и в процессе его заранее осознается цель, на достижение которой он направлен [1, с. 3].

Действительно, именно сознание человека и его сложнейшие процессы, отображающие восприятие собственных внутренних и внешних явлений окружающего мира, позволяют человеку создавать блага цивилизации, творить действительность, запечатлевая ее в духовных и материальных объектах.

При этом человек, используя свое уникальное свойство психики, дарованное природой, сознание, имеет возможность не просто понимать, что и как следует сделать, а может осознавать, зачем и для чего ему это нужно. Иначе говоря, сказанное прекрасно иллюстрирует высказывание К. Маркса: «Самый плохой архитектор от наилучшей пчелы отличается тем, что прежде чем строить ячейку из воска, он уже построил ее в своей голове» [2].

Осознание ценности труда как сознательной целенаправленной деятельности по созданию духовных и материальных благ, понимание уникальности человеческой способности к труду, стремление реализовать себя как творческую личность и удовлетворить свои амбиции, желание материально обеспечить себя и свою семью и т.п. обуславливают выбор в способе реализации своего естественного права на труд.

Решающее значение для формирования понятия права на труд в Конституции Украины 1996 г. имел переход к рыночной экономике, а также мировые и европейские правовые стандарты. Конституция Украины определила право на труд так:

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

«Каждый имеет право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается».

Данное определение права на труд как возможности свободного, без чьего-либо давления, выбора, без сомнения, является шагом вперед в построении независимой Украины как социального и правового государства. Поскольку в основе социального государства лежит начало свободы, следовательно, правовые нормы, им установленные и санкционированные, должны исходить именно из этого начала. Поэтому право вообще и право на труд в частности целесообразно в социальном и правовом государстве определять через свободу – свободную возможность реализовывать или не реализовывать свои способности.

Уместно сказать, что современное конституционное определение права на труд вообще отошло от каких-либо обязательственных предписаний. Оно не только не содержит положения об обязанности кого бы то ни было трудиться, но и не упоминает о чьей-либо обязанности предоставить работу гражданину, который бы это право пожелал реализовать.

В соответствии с определением этого права в Конституции Украины в ст. 43 правовые формы его реализации могут быть разнообразными. Это могут быть трудовой договор, гражданско-правовые договоры, связанные с выполнением работы (подряда, оказания услуг, комиссии и т.д.), занятие предпринимательской или индивидуальной трудовой деятельностью. Но большинство граждан, как известно, реализует это право в форме трудового договора.

Трудовой договор занимает особое место в трудовом праве Украины. Трудовой договор, как известно, в законодательстве и в науке трудового права рассматривается в нескольких ипостасях: как центральный институт трудового права, как соглашение, как способ индивидуально-правового регулирования и, наконец, как уже было ранее сказано, – как основная форма реализации права на труд.

На современном этапе развития Украины значение трудового договора существенно изменилось по сравнению с советским прошлым. Если ранее трудовой договор в большинстве случаев рассматривался как юридический факт возникновения трудовых правоотношений, то сегодня трудовой договор – прежде всего соглашение, в ко-

тором совпадает воля двух его сторон. Именно в нем находят свое отражение интересы работника и работодателя, связанные с реализацией права на труд. То есть трудовой договор как соглашение позволяет найти и определить точку пересечения интересов работника и работодателя.

При этом не следует забывать о том, что потенциальные стороны трудового договора формально противостоят друг другу. Каждая из сторон реализует свой интерес, который тем не менее тесно связан с интересом противоположной стороны и, как это ни странно, может реализоваться только за счет и с помощью реализации интереса другой стороны.

Не менее значимо сегодня и понимание трудового договора как инструмента для индивидуального регулирования отношений, с помощью которого стороны могут наиболее приемлемо для себя определить условия дальнейшего сотрудничества и воплотить в нем свободу труда. Об этом аспекте трудового договора в последнее время довольно часто упоминается в научных исследованиях [3; 4; 5; 6].

Как отмечает А.М. Куренной, «советское трудовое право формировалось в определенную эпоху и в определенных условиях. То время характеризовалось господством публично-правового регулирования практически во всех сферах человеческой деятельности» [7, с. 24–25]. Ученый подчеркивает, что методом правового регулирования трудовых отношений, свойственным той эпохе трудового права, был метод, при котором «государство вмешивалось в любые детали этого регулирования, не оставляя конкретным сторонам договора – работнику и предприятию, организации, учреждению фактически никакого “зазора”, диктуя им все “правила игры”» [7, с. 24–25].

Сегодня в независимой Украине в правовом регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений произошли существенные изменения. В частности, изменения коснулись смещения акцентов в сторону сужения публично-правового регулирования и расширения сферы частноправового регулирования указанных правоотношений.

Как замечают Ю.В. Баранюк, С.В. Дрижчана (и с этим нельзя не согласиться), «трудовой договор призван закреплять и развивать договорной метод регулирования отношений... Децентрализация правового регулирования, которая находит проявление в ограничении вмешательства государства в сферу трудовых отношений, способствует

демократизации общества, непосредственному включению работников и работодателей в процесс создания правовых норм» [3, с. 153–154].

В.А. Процевский, акцентируя внимание на объединении частноправового и публично-правового регулирования социально-трудовых отношений, приходит к выводу, что принцип свободы труда означает неограниченную возможность выбора деятельности, не причиняя вреда правам, свободам и достоинству граждан, интересам общества. Он также акцентирует внимание на том, что «именно возможность самостоятельного выбора нормативных положений делает участников социально-трудовых отношений свободными в определении содержания соглашений» [4, с. 301]. И даже подчиненность работников правилам внутреннего трудового распорядка является результатом взаимосогласованных действий двух сторон, ибо она возникает на основании трудового договора. Работник добровольно соглашается соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, исполнять указания и распоряжения администрации [5, с. 44].

С.В. Венедиктов замечает, что «индивидуальный (договорной) подход к содержанию трудовых правоотношений предоставляет возможность для более свободного развития личности в процессе трудовой деятельности, проявления ее личностной активности, что является важным фактором в построении гражданского общества» [6, с. 12].

Таким образом, мнения авторитетных ученых Украины позволяют сделать вывод о том, что трудовой договор как инструмент договорного регулирования трудовых отношений является логическим продолжением понимания трудового договора как соглашения сторон, в котором совпадают их воли и свободно закрепляется их волеизъявление на определенные ими же условия взаимного сотрудничества в процессе дальнейшей трудовой деятельности. Более того, трудовой договор позволяет максимально учитывать интересы его сторон и реализовывать их права.

Именно такое понимание и значение трудового договора в современном трудовом праве Украины, на наш взгляд, является одним из определяющих факторов для выбора украинскими гражданами реализации права на труд преимущественно именно в форме трудового договора.

Это не просто количественный перевес и не просто стечение обстоятельств. Здесь дело в другом: трудовой договор как форма реализации

основоположного права человека – права на труд на современном этапе существования и развития человеческой цивилизации является эффективным инструментом охраны и защиты прав и интересов владельца уникальной способности к труду. Трудовой договор в трудовом праве является таким юридическим фактом, который одновременно юридически оформляет реализацию права на труд и вызывает тем самым возникновение трудовых отношений, определяя права и обязанности их сторон, воплощая их волю посредством свободного волеизъявления.

В современном мире, как писал И.Я. Киселев, трудовое право является инструментом социального управления и контроля, апробированным столетиями исторического опыта человечества, который имеет широкий спектр действия, многоцелевое значение и представляет величайшую ценность для любого цивилизованного государства [8, с. 24–25]. Ведь именно трудовое право, точнее его нормы, отображая его функции, охраняют и защищают человека, реализующего свою способность к труду в наибольшей степени. Поэтому дальнейшее развитие трудового права в Украине видится в культивировании постулата о том, что человек – это наивысшая социальная ценность, а следовательно, нормы данной отрасли должны воплощать представления человека и гражданина о свободе, свободной возможности реализации своих прав в собственных интересах.

Список цитированных источников

1. Советское трудовое право / под общей ред. А.И. Процевского. – Киев: Вища школа, 1981. – 360 с.
2. Маркс, К. Сочинения в 50 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Гос. изд-во полит. лит., 1961. – Т. 23. – С. 189.
3. Кодифікація трудового законодавства України / Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишневецька та ін.; за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Х.: Вид-о «ФІНН», 2009. – С. 145–184.
4. Венедіктов, С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні / С.В. Венедіктов: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 2012. – 32 с.
5. Процевський, В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

відносин / В.О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 332 с.

6. Процевський, В.О. Публічно-правовий характер правових приписів як умова досягнення необхідної поведінки суб'єктів трудових відносин / В.О. Процевський // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: Міжнародна науково-практична конференція (Харків, 5–6 жовтня 2012 р.): тези доповідей та наукових повідомлень. – Х.: Право, 2012. – С. 39–44.

7. Куренной, А.М. Трудовое право Российской Федерации в XXI веке: состояние и проблемы / А.М. Куренной // Развитие законодательства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: Міжнародна науково-практична конференція (Харків, 5–6 жовтня 2012 р.): тези доповідей та наукових повідомлень. – Х.: Право, 2012. – С. 22–28.

8. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. / И.Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.

Summary

The article examines the current philosophical and law aspects of labour law development in Ukraine on the eve of the adoption of the new Labour Code. The author substantiates the idea, which is based on the Constitution of Ukraine, that the emergence of Ukraine as a democratic, social and rule of law state and development strategy in this direction is objectively linked to the recognition of human highest social value, and the approval and ensuring human rights and freedoms – the primary responsibility of the state. In the field of Ukrainian labour law, state recognition of human highest social value determines the labour law reform, based on the principle of strong partnership between the state, the market, and people. It is the author's opinion that this principle is the basis of public policy in the regulation of labour relationships and relationships, which are closely linked with it.

Статья поступила в редакцию 19.05.2013

Е.А. Волк, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права, старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ

Работники вправе реализовывать права в сфере труда лично или через своих представителей. Несмотря на то что по общему правилу представлять интересы работников вправе не только профсоюз, но и иные представительные органы, в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и иных нормативных правовых актах приоритет в данном вопросе отдается профсоюзам.

Признавая профсоюз, по сути, единственным полномочным представителем интересов работников, законодательство Республики Беларусь тем самым ограничивает права тех работников, которые не являются членами профсоюза.

Отдельные локальные нормативные правовые акты наниматель принимает по согласованию с профсоюзом. Например, ст. 195 ТК Беларуси установлено, что правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) наниматель принимает с участием профсоюза. Однако форма такого участия не определяется. Обычно ПВТР согласовываются с профсоюзом. По согласованию с профсоюзом наниматель устанавливает 5-дневную или 6-дневную рабочую неделю в организации (ч. 1 ст. 124 ТК Беларуси), режим гибкого рабочего времени (ч. 2 ст. 128 ТК Беларуси), принимает решение о разделении рабочего дня на части (ч. 3 ст. 127 ТК Беларуси), вводит суммированный учет рабочего времени (ч. 6 ст. 126 ТК Беларуси), утверждает график работ, сменности (ч. 5 ст. 123 ТК Беларуси).

Если профсоюза в организации нет, то нанимателем, как правило, единолично принимаются ПВТР [1, с. 636], а также решения по указанным выше вопросам. Однако полагаем, что в такой ситуации для нанимателя не будет лишним согласовать свои действия с работниками. Например, при определении очередности предоставления отпусков наниматель согласовывает график

отпусков с профсоюзом, а в случае отсутствия в организации профсоюза время отпуска устанавливается по согласованию с каждым работником (ч. 1 ст. 168 ТК Беларуси). Время предоставления отпуска с каждым работником согласовать не сложно в любой организации, тем более что, по сути, это реализация его права на отдых. В свою очередь согласование с каждым работником ПВТР, решения о разделении рабочего дня на части, графика работ (сменности) и т.д., на наш взгляд, будет существенно усложнять работу организации. Поэтому в случае отсутствия в организации профсоюза либо при желании работников, не являющихся членами профсоюза, участвовать в принятии важных решений в организации рационально предоставить работникам право создавать иные представительные органы, которые бы реализовывали право работников на участие в управлении организацией, которое им гарантировано п. 4 ст. 11 ТК Беларуси.

В соответствии с ч. 1 ст. 235 ТК Беларуси комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) образуется из представителей нанимателя и профсоюза. Исходя из данной нормы КТС не может быть образована в организации, где нет профсоюза. Исключение составляют лишь сельскохозяйственные производственные кооперативы (колхозы), в которых КТС создаются из членов колхоза на основании п. 66 Примерного устава колхоза (сельскохозяйственного производственного кооператива), утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 02.02.2001 № 49. Следовательно, в организациях, где отсутствует профсоюз, работники лишены права на защиту своих трудовых прав путем обращения в КТС.

В то же время в ряде статей ТК Беларуси указывается на то, что представлять интересы работников могут иные представительные органы или

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

представители работников. В соответствии с ч. 2 ст. 203 ТК Беларуси орган (руководитель), применивший дисциплинарное взыскание к работнику, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или *иного представительного органа (представителя) работников*, а также по просьбе работника. В силу п. 14 ч. 1 ст. 226 ТК Беларуси наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в т.ч. пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда, и сотрудничество с работниками, *их полномочными представителями в сфере охраны труда*. На основании ч. 4 ст. 237 ТК Беларуси КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов (*иных представителей работников*) и других общественных объединений. Объявлять забастовку вправе не только профсоюз, но и иной представительный орган работников (ст. 390 ТК Беларуси).

Однако порядок создания и функционирования иных представительных органов работников не урегулирован законодательством (за исключением порядка избрания уполномоченных лиц по охране труда работников организации [2]). Норма ч. 1 ст. 354 ТК Беларуси, регулирующей представительство интересов работников, является бланкетной. В данной статье лишь указывается, что представительство интересов работников кроме профсоюзов могут осуществлять «иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства». Исследовав российскую практику заключения коллективных договоров, А.Ф. Нуртдинова даже ставила под сомнение целесообразность сохранения в законодательстве нормы о представительстве работников не только профсоюзами ввиду крайне редкого ее использования [3, с. 9].

В белорусской литературе также высказываются различные точки зрения о возможности представительства интересов работников непрофсоюзными органами. Действительно, между нормами ст. 11, ст. 14 и ст. 354 ТК Беларуси существует коллизия. И пока она не разрешена, полагаем, нельзя ограничивать права работников на возможность их представительства только профсоюзами. Данную коллизию можно решить с помощью международно-правовых норм. В силу ч. 4 ст. 8 ТК Беларуси если конвенцией Международной организации труда (далее – МОТ), участницей которой

является Республика Беларусь, установлены иные правила, чем предусмотренные национальным законодательством о труде, то применяются правила конвенции.

В силу ст. 3 Конвенции МОТ № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы 1948 г. (далее – Конвенция МОТ № 87), ратифицированной Республикой Беларусь, организации работников имеют право выработать свои уставы, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Под организацией понимается всякое объединение работников, имеющее цель обеспечить и защитить свои интересы (ст. 10 Конвенции МОТ № 87).

Следовательно, с учетом международных норм (в частности, Конвенции № 87 и Рекомендации № 143 о защите прав представителей работников на предприятии и представляемых им возможностях) работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе поручить представлять свои интересы представительному органу, положение о котором утверждается на общем собрании (конференции) работников. Данное правило позволит работникам самостоятельно создавать свой представительный орган, если, например, в данной организации нет профсоюза или он объединяет не всех работников. При этом право на заключение коллективного договора не будет находиться в зависимости от участия в профсоюзе. Как справедливо отмечают некоторые ученые, речь об ином представительном органе работников может идти только в социально-партнерских отношениях на уровне организации [4, с. 222], так как в качестве стороны соглашения ст. 359 ТК Беларуси указывает исключительно профсоюзы (их объединения). Также полагаем, что в коллективном договоре может быть предусмотрен порядок согласования нанимателем с представительным органом работников – не членом профсоюза ПВТР графика работ (сменности), разделение рабочего дня на части и т.д. Данные положения можно отнести к организационным или нормативным в содержании коллективного договора.

Важное значение имеет вопрос о разделении полномочий между представителями работников. Кроме представительской профсоюзы осуществляют еще и защитную функцию, используя для этого коллективные переговоры, стачки и другие методы давления. А представительные органы являются

в большей степени способом участия работников в управлении организацией [5, с. 235–236]. Общее собрание (конференция) работников должны уполномочить представительский орган на выполнение определенных действий, например на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора с нанимателем.

Вопрос о представительстве интересов работников не только профсоюзами, но и иными представительными органами является актуальным, в частности, при регистрации коллективных договоров. Даже если такой орган будет создан и уполномоченное им лицо подпишет коллективный договор от имени работников, то коллективный договор по сложившейся практике не регистрируется в государственном органе. Государственные органы в данном вопросе руководствуются письмом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.02.2003 № 09-01-09/1026 на запрос Администрации Центрального района г. Минска № 3/3 от 05.02.2003 о регистрации такого договора. Несмотря на отказ в регистрации, коллективный договор вступает в силу с момента подписания. Но в силу такой официальной позиции Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и местных исполнительных и распорядительных органов встает вопрос о том, можно ли считать данное соглашение коллективным договором.

Анализ судебной практики свидетельствует, что суды порой косвенно признают только профсоюзы в качестве представителя работников. В одном из своих определений Минский областной суд, решая вопрос о взыскании премии по итогам работы за 2007 г., опирается на условия контракта и Положение об условиях оплаты труда и премирования работников. А также указывает на отсутствие коллективного договора в организации в связи с тем, что не создан профсоюз [6].

В отдельных коллективных договорах профсоюзы также признаются единственным полномочным представителем работников конкретной организации. Пока не урегулирован порядок образования и функционирования иных представительных органов, на наш взгляд, работники сами могут определять данный порядок.

Таким образом, законодательство Республики Беларусь нуждается в совершенствовании, в дальнейшем расширении прав профсоюзов и иных представительных органов работников по регулированию, защите прав работников и иным формам их участия в управлении организацией. На наш взгляд, отсутствие в национальном законодательстве четкого регулирования порядка представительств работников не может ограничивать общепризнанный принцип международного права в сфере труда – свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров. С учетом международных норм работники вправе самостоятельно создавать представительные органы, наделяя их определенными полномочиями на основе общих принципов и норм международного и национального трудового права.

Список цитированных источников

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.А. Василевич, К.И. Кеник, Р.И. Филиппик [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Дикта, 2011.
2. Об утверждении инструкции о порядке осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными лицами по охране труда работников организации: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 179 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 57. – 8/20237.
3. Нуртдинова, А.Ф. Социальное партнерство в сфере труда / А.Ф. Нуртдинова // Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации / А.Ф. Нуртдинова [и др.]; Междунар. центр финансово-экон. развития. – М., 2003.
4. Миронов, В.И. Трудовое право России: учеб. / В.И. Миронов. – М.: Журн. «Упр. персоналом», 2005.
5. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999.
6. Архив Минского областного суда за 2008 г. – Дело № 33-897. – 2008 г.

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ЦЕНТРОВ В БАРСЕЛОНЕ (13–15 июня 2013 г.)

В Барселоне (Испания) 13–15 июня 2013 г. в университете Помпеу Фабра состоялась Международная научная конференция трудово-правовой исследовательской сети, в которой приняли участие начальник Центра трудового права (ныне – заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права) Международного университета «МИТСО» к.ю.н., доцент **К.Л. Томашевский** и профессор кафедры трудового и корпоративного права, старший научный сотрудник того же Центра, к.ю.н., доцент **Е.А. Волк**.

Трудоправовая исследовательская сеть (Labour Law Research Network) была создана в 2011 г. исследовательскими институтами (центрами) со всего мира, чья деятельность посвящена изучению трудового права. Центр трудового права Международного университета «МИТСО» является первым и на сегодняшний день **единственным в СНГ членом указанной международной ассоциации** с сентября 2012 г. при том, что сеть объединяет 42 научных центра из более чем 15 государств мира.

Сопредседателями организационного комитета конференции выступили **Гай Давидов** (Израиль) и **Джулия Лопез** (Испания). Пленарное заседание 13 июня началось с приветственных слов декана юридического факультета университета Помпеу Фабра **Д.М. Вилайосана** и сопредседателей оргкомитета. Приятно удивили участников конференции два музыкальных номера. Далее была церемония награждения двух ученых с мировым именем, которые внесли большой вклад в развитие науки трудового права **Боба Хэлла** (Великобритания) и **Гари Артурса** (Канада).

С научными докладами на открытии выступили представители различных университетов Испании и судья Верховного суда Испании, участником дискуссии стал **Р. Фишман** (США), руководителем заседания был **Ф. Эберт** (Германия). В их докла-

дах «Испанская версия гибкозащищенности», «Меры жесткой экономии и регрессия социальных прав», «Кризис и рынок труда в Испании», «Новое законодательство о труде Испании» были проанализированы наиболее злободневные проблемы в современном трудовом праве Испании и предложены пути их преодоления.

В течение следующих двух дней конференция продолжила работу по отдельным секциям. Е.А. Волк и К.Л. Томашевский с совместным научным докладом приняли участие в работе **секции «Применение системы рабочих советов в Восточной Европе»**. Руководил работой секции **Н. Лютов** (Россия), докладчиками выступили **М. Ваас** (Германия), **Е. Ковач** (Австрия), **Д. Петрилайте** (Литва), **П. Хурка** (Чехия), **Е. Герасимова** (Россия).

Иные секции (круглые столы) были посвящены таким проблемам, как **цели и принципы трудового права, свобода труда, гендерные проблемы в трудовом праве, право голоса на работе, переосмысление транснациональных коллективных переговоров, свобода объединений и право на забастовку, трудовое право и современные технологии**, и др.





Конференция проходила в формате, несколько отличающемся от привычного для нас: вначале выступали заявленные докладчики секции (круглого стола), затем присутствующие задавали вопросы, на которые все докладчики отвечали по очереди. Тексты многих докладов были размещены на сайте конференции до начала ее работы, что позволяло всем участникам с ними ознакомиться.

Данная конференция показала наличие схожих проблем в регулировании трудовых и связанных с ними отношений во всех государствах. Докладчики обосновали свое видение решения различных вопросов. Международные конференции такого уровня в первую очередь способствуют изучению зарубежного опыта, поскольку не всегда

доступна литература, подготовленная зарубежными авторами, и существует языковой барьер. Рабочим языком конференции был английский, что предоставляло отличную возможность пообщаться с коллегами из дальнего зарубежья, обменяться мнениями, рассказать о деятельности нашего университета и т.д.

Конференция была проведена на высоком уровне. Организационному комитету удалось составить программу таким образом, что все доклады органично сочетались по темам, а участникам предоставлялась возможность присутствовать на любой секции. Единственный недостаток мы усматриваем в том, что организаторы не стали издавать материалы конференции в виде сборника, который позволил бы еще шире распространить идеи ученых, прозвучавшие в ходе круглых столов.

Кроме участия в конференции была удивительная возможность познакомиться с великолепной Барселоной, городом, где создавали свои шедевры европейские архитекторы, в частности, всемирно известный Гауди.

К слову, следующая конференция Трудового исследовательской сети запланирована на 2015 г. в Амстердаме.

Выражаем благодарность организационному комитету конференции, сотрудникам университета Помпеу Фабра, LLRN и Международному университету «МИТСО» за уникальную возможность поучаствовать в столь значимом мероприятии.

Подготовила заместитель главного редактора, кандидат юридических наук,
доцент **Е.А. Волк**

РЕЦЕНЗИЯ

на рукопись книги: Томашевский К.Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография / К.Л. Томашевский. – Минск, 2013.

Рецензируемая книга представляет фундаментальное теоретическое и практическое исследование проблем возникновения, развития и совершенствования системы источников трудового права Беларуси. До настоящего времени эти проблемы не были предметом комплексных диссертационных или монографических исследований в Республике Беларусь. В отдельных учебниках, монографиях и пособиях эти вопросы затрагивались, но не были предметом системного научного анализа.

Сложность данной проблемы, как верно подчеркивается автором в предисловии, объясняется, во-первых, ее междисциплинарным характером (находится на стыке трудового права, общей теории права и государства, истории государства и права, конституционного и международного права); во-вторых, национальной спецификой системы источников трудового права Беларуси (многоуровневостью, атипичностью некоторых источников) и особенностями ее функционирования; в-третьих, влиянием на развитие системы источников трудового права процессов глобализации и интеграции правовых систем различных государств; в-четвертых, противоречивостью и пробельностью законодательства о труде; в-пятых, отсутствием эффективного правового механизма разрешения коллизий между нормами трудового права в различных источниках и преодоления пробелов.

В научной и учебной литературе используются различные термины для обозначения носителей норм трудового права: источники трудового права, формы трудового права, источники (нормативного или правового) регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Автор, тщательно исследовав различные подходы, сформировавшиеся в общей теории права, науке трудового права, опираясь также на философские категории «форма», «содержание», «сущность» явлений обосновывает авторскую трактовку разграничения между

формами и источниками трудового права, анализируя их различные смыслы (с. 76–77).

Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений, включая и собственно источники трудового права, получили более детальное урегулирование с принятием действующего Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

Вместе с тем и действующие редакции ст. 7 и 8 Трудового кодекса не безупречны, нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Не случайно в проекте закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений», который находится на рассмотрении в Парламенте, один из пунктов планируемых изменений содержит новую редакцию ст. 8 Трудового кодекса.

В Трудовом кодексе имеются пробелы в регламентации общих вопросов локального регулирования трудовых и связанных с ними отношений, недостаточно четко разграничиваются коллективные договоры и соглашения как нормативные соглашения социально-партнерского характера с локальными нормативными правовыми актами (как проявлениями нормативной власти нанимателя по отношению к работникам).

В действующем законодательстве имеются недостатки в построении иерархии юридических источников (нормативных правовых актов, международных договоров, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров и иных индивидуальных соглашений о труде).

Не случайно автор монографии попытался выстроить стройную, не противоречивую научно обоснованную систему источников трудового права, охватывающую национальные, международные и наднациональные источники; источники законодательного, договорного и локального

правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

В Трудовом кодексе, как верно пишет автор, отсутствуют статьи, посвященные коллизионным нормам и применению норм трудового права по аналогии. Вышеуказанные и некоторые иные пробелы и противоречия в действующем законодательстве о труде создают трудности у судей и иных правоприменителей, приводят к судебным ошибкам при разрешении трудовых споров, снижают эффективность действия норм трудового права, ведут к ущемлениям трудовых прав работников.

Научно обоснованные предложения автора по дополнению Трудового кодекса статьями 7-1 «Коллизионные нормы трудового права», 7-2 «Преодоление пробелов в трудовом праве» и 8-1 «Локальные акты нанимателя», а также по изменениям и дополнениям в ст. 7 того же кодекса могут быть учтены при дальнейшем совершенствовании законодательства о труде.

Несовершенство норм гл. 1 Трудового кодекса «Общие положения» обусловлено помимо других причин также недостаточностью в белорусской науке трудового права комплексных научных исследований проблем общей части трудового права, в т.ч. системы источников трудового права. Для сравнения в российской и украинской науке трудового права за последние 15 лет был защищен целый ряд кандидатских (С.М. Трошина, В.Л. Костюк, Е.А. Шаповал и др.) и докторских диссертаций (Е.А. Ершова, В.И. Миронов, Г.В. Хныкин, О.Н. Ярошенко) по проблемам источников трудового права. Проведенные комплексные правовые исследования в России и Украине позволили усовершенствовать трудовое законодательство в России. Разработан и подготовлен проект Трудового кодекса Украины с неплохо проработанной общей частью. Вместе с тем вышеназванные исследования не исключают, а наоборот, подчеркивают актуальность теоретико-прикладного исследования проблем системы источников трудового права Республики Беларусь. Это объясняется тем, что белорусская система источников трудового права обладает национальным своеобразием, несколько иным набором блоков и уровней источников. Кроме того, ранее проведенные в России и Украине диссертационные исследования не решили проблему функционирования источников трудового права в условиях глобализации и даль-

нейшей интеграции в рамках Содружества Независимых Государств, Евразийского Экономического Сообщества, а также интеграции Республики Беларусь, Казахстана и России.

Несмотря на отмеченные выше положительные черты рецензируемой работы, она, как и любое творческое научное исследование, не лишена некоторых недостатков и спорных положений.

1. Глава 1 монографии носит большей частью учебно-методический характер, хотя проведенная в ней периодизация этапов становления и развития национальных источников трудового права, выявленные автором исторические закономерности и тенденции в развитии норм, регулирующих наемный труд в дореволюционный, советский и постсоветский периоды, представляют несомненный научный интерес.

2. Автор, проведя глубокое исследование понятия, сущности, классификации источников трудового права (в главе 2 книги), в разделе 5.5 предлагает использовать в ст.7 Трудового кодекса не проанализированный термин «источники трудового права», а категорию «источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений» (с. 389), что представляется не совсем последовательным и логичным.

3. Предложения автора по совершенствованию юридической терминологии (в части термина «локальные акты» и др.) следовало бы согласовать с разрабатываемым в настоящее время проектом закона «О правовых актах Республики Беларусь».

Отмеченные выше замечания носят частный характер и принципиально не влияют на высокую оценку теоретического уровня и фундаментального характера проведенного исследования, его научной ценности и новизны.

Монография Томашевского К.Л. «Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика)», написанная в рамках соискательства ее автором ученой степени доктора юридических наук, соответствует предъявляемым к такого рода научным работам требованиям, рекомендуется к опубликованию и внесет несомненный вклад в развитие белорусской науки трудового права. Данная книга будет полезна ученым, преподавателям, сотрудникам законопроектных, правотворческих и правоприменительных органов, аспирантам и студентам.

В.И. Семенов, главный научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси, заслуженный деятель науки Республики Беларусь

ЮБИЛЕЙ КУРЫЛЕВОЙ ОЛЬГИ СЕРГЕЕВНЫ – ВЕДУЩЕГО УЧЕНОГО БЕЛАРУСИ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

*Для наших читателей приведем некоторые жизненные вехи и научно-педагогические достижения члена редакционного совета журнала «Трудовое и социальное право» **Ольги Сергеевны КУРЫЛЕВОЙ**, которая отметила 23 июля 2013 г. свой юбилей и уже более 23 лет успешно преподает на кафедре гражданского процесса и трудового права БГУ.*

Ольга Сергеевна родилась 23 июля 1953 г. в г. Загорске (ныне Сергиев Посад) Московской области в семье известного советского ученого-процессуалиста Сергея Васильевича Курылева. После окончания в 1975 г. с отличием дневного отделения юридического факультета БГУ О.С. Курылева начала практическую деятельность в качестве адвоката Минской областной коллегии адвокатов юридической консультации Октябрьского района г. Минска (с 1975 по 1981 гг.).

Следующая веха профессиональной карьеры связана с научной деятельностью. В период с 1981 г. по 1988 г. Ольга Сергеевна работала научным сотрудником отдела хозяйственного и трудового права Института философии и права АН БССР и писала кандидатскую диссертацию под руководством д.ю.н., профессора Семенкова В.И. на тему «Судебная практика и совершенствование трудового законодательства». В 1986 г. данная диссертация была успешно защищена во Всесоюзном юридическом заочном институте (ВЮЗИ, ныне – Московский государственный юридический университет (МГЮА) им. О.Е. Кутафина).

Педагогическую деятельность О.С. Курылева начала в 1988 г. с занятия должности доцента ИПК руководящих работников и специалистов торговли Минторга СССР в г. Минске, где преподавала до 1990 г., в котором перешла на должность доцента



кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, где успешно преподает по настоящее время. В 1991 г. Ольге Сергеевне Решением Госкомитета СССР по народному образованию было присвоено ученое звание доцента. Свою плодотворную научно-педагогическую деятельность Ольга Сергеевна на протяжении 1995–2009 гг. удачно сочетала с юридической практикой по оказанию юридических услуг.

В 1998 г. О.С. Курылева проходила стажировку в США по программе «Юридическая практика», с 2005 г. является куратором юридической клиники БГУ.

Многогранна деятельность О.С. Курылевой в законопроектной деятельности и проведении экспертиз проектов законодательных актов. В частности, она принимала непосредственное участие в разработке проекта ныне действующего Трудо-

вого кодекса Республики Беларусь, постановлений Пленума Верховного Суда Республики Беларусь.

В период с 2000 по 2001 гг. в составе международной экспертной группы участвовала в разработке проекта Модельного Трудового Кодекса для стран СНГ.

О.С. Курылева активно участвовала в экспертизах проектов законов о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, включая последнее (см.: *Трудовое и социальное право*. – 2013. – № 1. – С. 43–45).

В разные годы Ольга Сергеевна являлась членом научно-консультативных советов при Верховном Суде Республики Беларусь, Конституционном Суде Республики Беларусь, Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь. Участвовала в качестве эксперта в Конституционном Суде Республики Беларусь, Генерального советника в Экономическом Суде СНГ, посредника в досудебном урегулировании спора в арбитражной комиссии на Белорусской товарной бирже, внештатного арбитра Республиканского трудового арбитража.

Под научным руководством О.С. Курылевой были подготовлены и защищены *три кандидатские диссертации*: Чесалиной О.В. (2002 г.), Томашевского К.Л. (2003 г.), Кривого Я.В. (2006 г.).

Научные направления, развиваемые в публикациях Ольги Сергеевны и ее учеников, охватывают проблемы общей части трудового права (источников, субъектов трудового права); теоретические и практические аспекты судебной практики по трудовым делам; вопросы пробелов и коллизий в трудовом праве; трудового договора; защиты прав, свобод и законных интересов в сфере труда; примирения и посредничества в трудовом праве.

Ольга Сергеевна продолжает руководить аспирантами (соискателями). При ее активном участии

на кафедре гражданского процесса и трудового права БГУ развивается **научная школа трудового права**, на основе которой в 2011 г. образовалась еще одна научная школа трудового права, формирующаяся в Международном университете «МИТСО».

Ольга Сергеевна является автором около 100 публикаций, включая единоличную монографию (Судебная практика и совершенствование трудового законодательства, Минск, 1989), многочисленные учебники, пособия, комментарии и статьи.

Под ее научным соредакторством в Минске были изданы ключевые учебно-методические работы по трудовому праву последних лет: Курс трудового права. Общая часть (2010 г.), Трудовое право. Практикум (2008 г.), Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь (2008), готовится к изданию Особенная часть Курса трудового права.

Ольга Сергеевна имеет ряд почетных грамот и поощрений: Почетная грамота БГУ (2003 г.), Благодарность Министерства юстиции Республики Беларусь (2006 г.), Грамота Министерства образования Республики Беларусь (2008 г.), Почетная грамота Министерства юстиции Республики Беларусь (2009 г.), Благодарность Министерства юстиции Республики Беларусь (2010 г.).

Коллектив редакции журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет глубокоуважаемую Ольгу Сергеевну с юбилеем! Желаем имениннице крепкого здоровья, успешного развития возглавляемой ею научной школы трудового права, реализации всех творческих и личных планов, семейного благополучия и добра!

Главный редактор, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцент **Кирилл Томашевский**

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов);
- 5) введение;
- 6) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 7) заключение с четко сформулированными выводами;
- 8) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (постановление Президиума ВАК Респ. Беларусь от 24.12.1997 № 178 с изм. и доп.).

Оформление статей

Объем статьи должен быть от 14 000 до 16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14-й пт., полуторный межстрочный интервал, выровнен по ширине. Ссылки на используемые источники конечные, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

К рукописи на отдельном листе (файле) предоставляется авторская справка. Авторам – гражданам Республики Беларусь следует предоставить информацию на **русском, белорусском и английском языках**. Авторы – граждане иных государств предоставляют информацию на русском и английском языках.

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) аннотацию.

Дополнительно, для связи с автором, следует указать почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи должны быть предоставлены в **электронном виде** (на электронную почту stp@mitso.by с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 511а с пометкой «Центр трудового права».

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право»

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в т.ч. при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование статей, после чего – согласование с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается. Автору выдается (по его просьбе высылается) один авт. экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права.

Article requirements for articles in the journal «Labour and social law»

An article for consideration should be written in Russian, Belarusian or English languages and include next requirements:

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words);
- 5) introduction;
- 6) principal part, which describes issues under consideration;
- 7) conclusion, which includes clearly defined findings;

8) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (enactment of Presidium of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus 24.12.1997 №178).

Typography of the article.

The article capacity should be 14 000–16 000 characters with gaps. The text should be written in Times New Roman font, 14 pt, one and a half line spacing, full justification. References of cited sources are placed at the end of phrase, are numbered in accordance with order of citation in the text and are given in brackets: [1, p.23]. Indentation – 1,25 cm. The title is written in capital letters, in bold, center alignment. The initials and surname of the author (in the presence of scholastic degree, academic title, office and job) are written on the next line.

An author's note on a separate page (file) is presented along with the article. Author – citizen of the Republic of Belarus should present information in **Russian, Belarusian and English languages**. Author – citizen of other states presents information in Russian and English languages.

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title;
- 5) abstract.

For communication with the author next information should be additionally indicated: mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: ctp@mitso.by (signed «Paper»). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 511a (with mark «Center of labour law»).

Condition of article publication in journal «Labour and social law»:

The editorial office accepts the articles for publication, which haven't been published yet, exclusive rights to which have not been transferred to other persons, which scientific level is appropriate to the journal. A handwriting of the article will not be returned to the author, even in case of failure of publication. Journal's editorial board executes scientific editing of the article, then changes are agreed with the author.

Authors without science degree should present a review, which necessarily includes review's surname, name, middle name (fully), scholastic degree, academic title, office and job.

A fee for publication isn't charged, a honorary is not paid. One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Center of labour law.