

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (8) 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 30.12.2013
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 исслед. в соц. сфере НЦЗПИ (председатель);
Волк Е.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;
Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;
Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры труд. и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;
Давулис Т. – д-р права, директор Института трудового права Вильнюсского университета;
Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., ректор Международного университета «МИТСО»;
Козик А.Л. – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор, зав. кафедрой международного права Международного университета «МИТСО»;
Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;
Курылева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и труд. права юридического факультета БГУ;
Лушников М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;
Лютюв Н.Л. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);
Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса 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;
Томашевский К.Л. – канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;
Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического 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 Украины им. Я. Мудрого»

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, России, Украины и Казахстана (сентябрь – ноябрь 2013 г.)	6
АКТУАЛЬНЫЙ КОММЕНТАРИЙ	
<i>Томашевский К.Л. (Минск, Беларусь). Реформа института коллективных трудовых споров в Беларуси</i>	10
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Бурак В.Я. (Львов, Украина). Правовая защита трудовых прав работников и социальное партнерство по законодательству Украины	16
В статье анализируются правовые формы защиты трудовых прав работников, а также применение механизма социального партнерства при их защите. Акцентируется внимание на общественной форме защиты трудовых прав, а также на процедурах примирения и посредничества. Сделан вывод о необходимости более широкого применения процедур примирения и посредничества при разрешении трудовых споров.	
Греченков А.А. (Минск, Беларусь). Актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха в современных условиях (Окончание. Начало в № 3)	20
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.	
Синьков Б.Б. (Минск, Беларусь). Отпуск с последующим увольнением: теория и практика	24
В статье рассмотрены вопросы, связанные с предоставлением отпуска с последующим увольнением, анализируются проблемы, связанные с предоставлением данного отпуска, приводятся точки зрения по данной проблематике ученых-юристов. Представляя сравнительный анализ законодательства, авторы обращают внимание на позитивные и негативные стороны правовых норм Республики Беларусь и Российской Федерации. Оцениваются достоинства и недостатки отпуска с последующим увольнением.	
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ	
Луизэль К. (Женева, Швейцария). Знания МОТ для будущих инициатив: приглашение к дискуссии (Публикуется на английском языке)	29
Статья освещает некоторые проблемы в области знаний и информации по охране труда по всему миру, и акцентирует внимание на роли сети национальных центров по безопасности и гигиене труда, которая призвана повысить доступ к качественным знаниям и информации в профилактических целях. Это указывает на необходимость того, чтобы сеть подтвердила свою истинную цель, определив программу своей работы, и утвердив новую структуру и условия управления для ее эффективной реализации. Представляются стратегические цели и возможные способы работы сети. В заключительной части предлагаются возможные пути продвижения сети национальных центров по безопасности и гигиене труда в вопросе создания коллективного обязательства по профилактике во всем мире.	
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Итоги Недели трудового права в Международном университете «МИТСО». Осенний цикл (28 октября – 2 ноября 2013 г.)	36
Трибуна молодых ученых	
Рощепко Н.В. (Ярославль, Россия). К вопросу об ответственности государства в сфере социального обеспечения	41
Статья посвящена анализу характера юридической ответственности государства за исполнение обязательств в сфере социального обеспечения на примере Российской Федерации. Автор обосновывает необходимость законодательной регламентации, унификации мер ответственности органов исполнительной власти, учреждений, в т.ч. государственных внебюджетных фондов, за необоснованный отказ в назначении и (или) предоставлении пособий, пенсий, иных видов социального обеспечения, а также за несвоевременное их предоставление или предоставление в меньшем размере.	
Шилов В.П. (Гомель, Беларусь). Понятие и формы реализации права работника на участие в управлении организацией	46
В статье рассматриваются актуальные вопросы реализации права работника на участие в управлении организацией. Особое внимание уделяется отсутствию в Республике Беларусь действенной законодательной базы, направленной на решение юридических вопросов взаимодействия нанимателя и наемного работника в области взаимовыгодного сотрудничества по совместному управлению предприятием. Выделяются и сравниваются различные механизмы, формы и концепции участия работника в деятельности предприятия. Указывается на положительный опыт взаимодействия руководства предприятия и рабочего класса на зарубежных предприятиях. Участие работника в управлении организацией рассматривается как одна из форм социального партнерства и разновидность производственной демократии. По результатам анализа автором предлагаются первоначальные шаги для правового регулирования реализации права работника на участие в управлении организацией в Республике Беларусь.	
РЕЦЕНЗИИ	
Вишневецкая С.В. Рецензия на книгу: Пенсионные правоотношения в Украине: монография / Н.М. Хуторян, Я.В. Симутина, М.П. Стадник, А.А. Ширант, М.Н. Шумило; под ред. Н.М. Хуторян, Я.В. Симутиной. – К.: Изд-во «Юрид. мысль», 2013	51
Томашевский К.Л., Костевич К.С. Рецензия на книгу: Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. – М.: Проспект, 2014	53

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Расіі, Украіны і Казахстана (верасень – лістапад 2013 г.).....	6
АКТУАЛЬНЫ КАМЕНТАРЫЙ	
<i>Тамашэўскі К.Л. (Мінск, Беларусь). Рэформа інстытута калектыўных працоўных спрэчак у Беларусі</i>	10
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Бурак В.Я. (Львоў, Украіна). Прававая абарона працоўных правоў работнікаў і сацыяльнае партнёрства па заканадаўству Украіны</i>	16
У артыкуле аналізуюцца прававыя формы абароны працоўных правоў работнікаў, а таксама прымяненне механізму сацыяльнага партнёрства пры іх абароне. Акцэнтуюцца ўвага на грамадскай форме абароны працоўных правоў, а таксама працэдурах прымірэння і пасрэдніцтва. Зроблена выснова пра неабходнасць больш шырокага прымянення працэдур прымірэння і пасрэдніцтва пры вырашэнні працоўных спрэчак.	
<i>Грэчанкоў А.А. (Мінск, Беларусь). Актуальныя пытанні прававога рэгулявання часу адпачынку ў сучасных умовах (Заканчэнне. Пачатак у № 3)</i>	20
У артыкуле разглядаюцца актуальныя пытанні прававога рэгулявання часу адпачынку работнікаў: паняцце, сутнасць і віды часу адпачынку, у тым ліку паняцце, віды і асаблівасці адпачынкаў. Аўтар, грунтуючыся на аналізе заканадаўства і распрацоўках вучоных-юрыстаў, выказвае канкрэтныя прапановы па ўдасканаленню глаў 11 і 12 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.	
<i>Сінькоў Б.Б. (Мінск, Беларусь). Водпуск з наступным звальненнем: тэорыя і практыка</i>	24
У артыкуле разглядаюцца пытанні, звязаныя з дазвамам водпуску з наступным звальненнем, аналізуюцца праблемы, звязаныя з дазвамам гэтага водпуску, прыводзяцца пункты гледжання па дадзенай праблематыцы вучоных-юрыстаў. Аўтар прыводзіць параўнальны аналіз заканадаўства і звяртае ўвагу на пазітыўныя і негатыўныя бакі прававых нормаў Рэспублікі Беларусь і Расійскай Федэрацыі. Ацэньваюцца вартасці і недахопы водпуску з наступным звальненнем.	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
<i>Луизэль К. (Жэнева, Швейцарыя). Веды МАП для будучых ініцыятыў: запрашэнне да дыскусіі (Публікацыя на англійскай мове)</i>	29
Артыкул асвятляе некаторыя праблемы ў галіне ведаў і інфармацыі па ахове працы ва ўсім свеце, і акцэнтуюць увагу на ролі сеткі нацыянальных цэнтраў па бяспецы і гігіене працы, якая закліканая павысіць доступ да якасных ведаў і інфармацыі ў прафілактычных мэтах. Гэта паказвае на неабходнасць таго, каб сетка пацвердзіла сваю сапраўдную мэту, вызначыўшы праграму сваёй працы і ўмацаваўшы новую структуру і ўмовы кіравання для яе эфектыўнай рэалізацыі. Прадстаўляюцца стратэгічныя мэты і магчымыя спосабы працы сеткі. У заключнай частцы прапануюцца магчымыя шляхі руху сеткі нацыянальных цэнтраў па бяспецы і гігіене працы ў пытанні стварэння калектыўнага абавязальства па прафілактыцы ва ўсім свеце.	
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Вынікі Тыдня працоўнага права ў Міжнародным ўніверсіцеце «МІПСА». Восеньскі цыкл (28 кастрычніка – 2 лістапада 2013 г.).....	36
ТРЫБУНА МАЛАДЫХ НАВУКОЎЦАЎ	
<i>Рашчэпка М.В. (Яраслаўль, Расія). Да пытання аб адказнасці дзяржавы ў сферы сацыяльнага забеспячэння</i>	41
Артыкул прысвечаны аналізу характару юрыдычнай адказнасці дзяржавы за выкананне абавязальстваў у сферы сацыяльнага забеспячэння на прыкладзе Расійскай Федэрацыі. Аўтар абгрунтоўвае неабходнасць заканадаўчай рэгламентацыі, уніфікацыі мер адказнасці органаў выканаўчай улады, устаноў, у тым ліку дзяржаўных пазабюджэтных фондаў, за неабгрунтаваную адмову ў прызначэнні і (або) прадастаўленні дапамог, пенсій, іншых відаў сацыяльнага забеспячэння, а таксама за несвоечасовае іх прадастаўленне або прадастаўленне ў меншым памеры.	
<i>Шылаў В.П. (Гомель, Беларусь). Паняцце і формы рэалізацыі права работніка на ўдзел у кіраванні арганізацыяй</i>	46
У артыкуле разглядаюцца актуальныя пытанні рэалізацыі права работніка на ўдзел у кіраванні арганізацыяй. Асаблівая ўвага надаецца адсутнасці ў Рэспубліцы Беларусь дзейснай заканадаўчай базы, накіраванай на вырашэнне юрыдычных пытанняў узаемадзеяння наймальніка і наёмнага работніка ў галіне ўзаемавыгаднага супрацоўніцтва па сумесным кіраванні прадпрыемствам. Вылучаюцца і параўноўваюцца розныя механізмы, формы і канцэпцыі ў дзелу работніка ў дзейнасці прадпрыемства. Зазначаецца становучы вопыт узаемадзеяння кіравніцтва прадпрыемства і працоўнага класа на замежных прадпрыемствах. Удзел работніка ў кіраванні арганізацыяй разглядаецца як адна з формаў сацыяльнага партнёрства і разнавіднасць вытворчай дэмакратыі. Па выніках аналізу аўтарам прапануюцца першапачатковыя крокі для прававога рэгулявання рэалізацыі права работніка на ўдзел у кіраванні арганізацыяй у Рэспубліцы Беларусь.	
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Вішнавевіч С.В. Рэцэнзія на кнігу: Пенсійныя праваадносінны ва Украіне: манаграфія / Н.М. Хутаран, Я.У. Сімуціна, М.П. Стаднік, А.А. Шырант, М.Н. Шуміла; пад рэд. Н.М. Хутаран, Я.У. Сімуцінай. – К.: Юрыд. думка, 2013</i>	51
<i>Тамашэўскі К.Л., Касцевіч К.С. Рэцэнзія на кнігу: Лютаў Н.Л. Эфектыўнасць нормаў міжнароднага працоўнага права: манаграфія. – М.: Праспект, 2014</i>	53

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Overview of changes in the labour legislation of Belarus, Russia, Ukraine, Kazakhstan (September – November 2013)	6
ACTUAL COMMENT	
<i>Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus). Reform of the institution of collective labour disputes in Belarus</i>	10
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
<i>Burak V.Y. (Lviv, Ukraine). Legal protection of workers' rights and social partnership under the legislation of theUkrain</i>	16
This article analyzes the legal forms of protection of workers' rights and the application of social partnership mechanism in protecting them. Attention is focused on social form of labour rights protection, as well as conciliation and mediation. The need for greater use of conciliation and mediation of labour disputes is concluded.	
<i>Grechenkov A.A. (Minsk, Belarus). Recent regulatory matters of rest periods in modern conditions (Ending. Beginning in № 3)</i>	20
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>Sinkov B.B. (Minsk, Belarus). Holidays with subsequent dismissal: Theory and Practice</i>	24
The article describes issues related to the provision of a holiday with subsequent dismissal, analyzes the problems associated with the provision of this holiday, driven perspective on this issue of legal scholars. Presenting a comparative analysis of legislation, attention is drawn to positive and negative aspects of the legal norms of the Republic of Belarus and the Russian Federation. The advantages and disadvantages vacation with subsequent dismissal are evaluated.	
INTERNATIONAL EXPERIENCE	
<i>Loiselle C.D. (Geneva, Switzerland). The ILO knowledge for prevention initiative: a proposal for discussion</i>	29
The paper highlights some of the challenges in relation to OSH knowledge and information around the world, and brings attention on the role the network of CIS Centres is called to play in enhancing access to quality knowledge and information for the purpose of prevention. It points to the necessity for the network to reassert its true purpose by defining its work programme, and adopting a new structure and governance modalities for its effective implementation. Strategic objectives are proposed and indications of possible outputs to serve the purpose of the network are provided. The document concludes by suggesting a possible way forward in terms of practical steps for making the CIS network a collective undertaking for prevention worldwide.	
CONFERENCES / ROUND TABLES / SEMINARS	
Resume of the Week of labour law in the Internationak University «MITSO». Autumn cycle (October 28 – November 2, 2013).....	36
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
<i>Roschepko N.V. (Yaroslavl, Russia). About the responsibility of the state in social welfare</i>	41
This article analyzes the nature of the legal responsibility of a State for the performance of obligations in the field of social security on the example of the Russian Federation. The author substantiates the need for legislative regulation, harmonization of measures of responsibility of the executive authorities, agencies, including state funds, for the unjustified refusal to appoint and (or) providing benefits, pensions and other forms of social security, as well as their failure to provide a smaller amount.	
<i>Shilov V.P. (Gomel, Belarus). Concept and form of the right of workers for participation in the management of the organization</i>	46
The article deals with current issues of the right of workers to participate in the management of the organization. Particular attention is paid to the absence of effective legal framework in Belarus to address the legal issues of interaction of the employer and employee in areas of mutual cooperation on joint management of the enterprise. various mechanisms, forms and concepts worker participation in the enterpris. Various mechanisms, forms and concepts worker participation in the enterprise are allocated and compared. Positive experience of the company's management and the working class in foreign enterprises is indicated. Participation of workers in the management of the organization is considered as a form of social partnership and variety of industrial democracy. According to the analysis the author offers the initial steps for the legal regulation of the right of workers to participate in the management of the organization in the Republic of Belarus.	
REVIEWS	
<i>Vishnovetskaya S.V. Book Review: Retirement relations in Ukraine: monograph / N.M. Khutorian, Y.V. Simutina, M.P. Stadnik, A.A. Shirant, M.N. Shumilo; ed. N.M. Khutorian, Y.V. Simutina. – K.: Legal Thought 2013</i>	51
<i>Tomashevski K.L., Kostevich K.S. Book Review: Liutov N.L. The effectiveness of international labour law: monograph. – M.: Prospekt, 2014</i>	53



Уважаемые коллеги!

Четвертый номер журнала выходит в **Новый 2014 год**, с наступлением которого мы всех поздравляем! Пожелаем дорогим нашим читателям и авторам реализовать в этот год все свои планы (семейные, практические, научные), сохранить финансовую стабильность и достичь высот в своей продолжительной карьере!

В Международном университете «МИТСО» с 28 октября по 2 ноября 2013 г. прошла традиционная Неделя трудового права (осенний цикл), в рамках которой состоялись несколько значимых мероприятий:

- межвузовский научный круглый стол на тему «Актуальные проблемы общей части трудового права»;
- цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения;
- **II международная научно-практическая конференция «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права»** (подробнее см. 36–50).

В обзоре изменений в законодательстве, подготовленном научным сотрудником *К.С. Костевич*, основное внимание уделено нововведениям в пенсионное законодательство Беларуси и Казахстана. Обращает на себя рост в Беларуси требуемого по законодательству минимального страхового стажа (увеличен с 5 до 10 лет), который необходим для получения трудовой пенсии по возрасту и за выслугу лет. Положительно следует оценить уравнивание адвокатов, частных нотариусов, индивидуальных предпринимателей и ремесленников с наемными работниками в праве на получение пособия по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет при условии приостановления своей деятельности. Напомним, что на эту дискриминационную норму Закона «О пособиях семьям, воспитывающим детей» нами обращалось внимание еще в начале 2013 г. (*Трудовое и социальное право. – 2013. – № 1. – С. 51*), и вот спустя полгода ошибка законодателя исправлена Президентом.

В номере представлена новая рубрика «Актуальный комментарий», в которой публикуется наш комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров» и принятому в декабре 2013 г. во втором чтении проекту закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь».

В постоянной рубрике «Научные публикации» представлены последние результаты научных исследований белорусских ученых *А.А. Греченкова* – по вопросам правового регулирования времени отдыха, *Б.Б. Синькова* – в отношении отпуска с последующим увольнением, а также украинского автора *В.Я. Бурака* – о правовой защите трудовых прав работников и социальном партнерстве по законодательству Украины.

В рубрике «Трибуна молодых ученых» публикуются статьи аспирантов из Ярославского и Гомельского государственных университетов, в которых затрагиваются актуальные вопросы трудового права и права социального обеспечения.

Наконец, в разделе «Рецензии» читатель сможет ознакомиться с научными откликами на две недавно изданные в Москве и Киеве монографии соответственно по *проблемам эффективности норм международного трудового права и пенсионным правоотношениям в Украине*.

С уважением,
главный редактор

Кирилл Томашевский

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

БЕЛАРУСЬ

Указ Президента Республики Беларусь от 03.09.2013 № 389 «О некоторых вопросах пенсионного обеспечения и социального страхования».

Указ принят в целях рационализации расходов средств государственного социального страхования и устанавливает, что с 1 января 2014 г. право на трудовую пенсию по возрасту, за выслугу лет предоставляется при условии уплаты обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с законодательством о государственном социальном страховании не менее 10 лет.

Указ вступил в силу 05.09.2013.

Указ Президента Республики Беларусь от 25.09.2013 № 441 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения».

Указ принят в целях совершенствования профессионального пенсионного страхования и предоставления дополнительных пенсионных гарантий отдельным категориям работников, занятых на работах с особыми условиями труда.

В соответствии с Указом работникам, имеющим право на досрочную профессиональную пенсию, которые до 1 января 2009 г. выработали не менее половины полного стажа работы с особыми условиями труда, требуемого для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями, вместо досрочной профессиональной пенсии назначаются пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда.

Также предусмотрено, что работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, у которых специальный стаж работы до 1 января 2009 г. составляет менее половины требуемого для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет, по их выбору предоставляется право

на профессиональное пенсионное страхование либо на ежемесячную доплату к заработной плате в размере, определяемом работодателем, но не менее суммы взносов на профессиональное пенсионное страхование работника, причитающихся к уплате в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с законодательством.

Все положения Указа вступали в силу 01.10.2013, за исключением п. 2, который вступил в силу 01.01.2014.

Указ Президента Республики Беларусь от 09.10.2013 № 462 «О некоторых вопросах назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей».

Нормы Указа распространяются на следующие категории лиц, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до 3 лет: на индивидуальных предпринимателей, частных нотариусов, адвокатов, ремесленников.

Указом установлено право вышеназванных лиц на получение пособия по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет в полном размере при условии приостановления ими соответствующей деятельности в связи с уходом за ребенком в возрасте до 3 лет.

Указ вступил в силу 22.10.2013.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.10.2013 № 101 «Об утверждении Инструкции о порядке учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей».

Инструкцией в развитие норм Указа Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров» определяется порядок учета возникших коллективных трудовых споров.

Так, учет возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей осуще-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ствляется Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Департамент) в целях анализа результатов рассмотрения коллективных трудовых споров:

- примирительной комиссией;
- с участием посредника;
- в трудовом арбитраже.

В случае возникновения коллективного трудового спора наниматель в 3-дневный срок с момента его возникновения обязан направить в обособленное территориальное подразделение Департамента уведомление об этом по установленной форме.

Момент возникновения коллективного трудового спора считается дата отказа нанимателя в удовлетворении всех или части требований работников.

Информация о результатах рассмотрения коллективного трудового спора вносится обособленными территориальными подразделениями Департамента в журнал учета возникших коллективных трудовых споров, созданных трудовым арбитражем в течение двух дней с даты ее предоставления нанимателем в соответствующее обособленное территориальное подразделение Департамента.

Постановление вступило в силу 09.11.2013.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.10.2013 № 919 «Об утверждении Положения о порядке приостановления деятельности индивидуальных предпринимателей, частных нотариусов, адвокатов, физических лиц, осуществляющих предусмотренные законодательными актами виды ремесленной деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 3 лет».

Постановление регулирует вопросы приостановления деятельности индивидуальных предпринимателей, частных нотариусов, адвокатов, ремесленников.

Вышеуказанные лица вправе приостановить соответствующую деятельность в связи с уходом за ребенком в возрасте до 3 лет на основании письменного заявления, которое подается в налоговый орган по месту постановки на учет в качестве плательщика налога (сбора) – индивидуальными предпринимателями и ремесленниками, в главное управление юстиции облисполкома, Минского горисполкома по месту регистрации частного нотариуса – частными нотариусами;

в территориальную коллегию адвокатов, членом которой является адвокат, – адвокатами.

Уполномоченные органы не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации заявления, уведомляют об этом орган по труду, занятости и социальной защите или организацию, назначающие и выплачивающие государственное пособие по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, а также налоговый орган по месту постановки на учет частных нотариусов, адвокатов, осуществляющих адвокатскую деятельность индивидуально.

При этом при выявлении фактов осуществления деятельности после подачи заявления уполномоченные органы обязаны известить об этом орган по труду, занятости и социальной защите или организацию, назначающие и выплачивающие пособие, не позднее рабочего дня, следующего за днем установления указанных фактов.

Излишне выплаченные суммы пособий подлежат возврату получателем пособия в порядке, установленном в ст. 24 Закона Республики Беларусь от 29.12.2012 № 7-3 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей».

Постановление вступило в силу 23.10.2013.

РОССИЯ

Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10.2013 № 977 «Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждении соответствующих квот на 2014 год».

В соответствии с постановлением потребность в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников на 2014 г. установлена в количестве 1 631 586 человек, что составляет 93,5% от потребности 2013 г. (1 745 584 человека).

Установлено, что реализация потребности в привлечении в Россию иностранных работников осуществляется в соответствии с распределением по приоритетным профессионально-квалификационным группам.

Постановление вступило в силу 13.11.2013.

Постановление Правительства Российской Федерации от 06.11.2013 № 996 «О мерах по обеспечению выполнения обязательств Российской Федерации, вытекающих из Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве».

Постановление принято в целях выполнения обязательств Российской Федерации, вытекающих из положений Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве.

Ответственность за исполнение Конвенции распределена между Министерством транспорта Российской Федерации, Федеральным агентством морского и речного транспорта, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации, Министерством иностранных дел Российской Федерации, Федеральной миграционной службой и Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Последняя служба, в частности, осуществляет обеспечение соблюдения требований Конвенции в отношении жилых помещений и условий для отдыха, питания, охраны здоровья, а также обеспечения безопасности и предупреждения несчастных случаев.

Постановление вступило в силу 16.11.2013

УКРАИНА

Постановление Верховной Рады Украины от 05.11.2013 № 680-VII «О Рекомендациях парламентских слушаний на тему: “Украинская трудовая миграция: состояние, проблемы и пути их решения”».

В Рекомендациях сказано: в 2013 г. предполагается, что численность лиц в возрасте от 15 до 70 лет, занятых экономической деятельностью, составит 20,5–20,7 млн человек, уровень занятости составит 60,7–61,3 %. Численность безработных в возрасте от 15 до 70 лет, определенная по методологии Международной организации труда, составит 1,65–1,7 млн человек, уровень безработицы (по методологии МОТ) составит 7,4–7,5 % экономически активного населения в возрасте от 15 до 70 лет.

Украина является стороной 13 двусторонних договоров по трудоустройству и социальной защите трудовых мигрантов. В сфере социального обеспечения действуют 8 договоров, заключенных по пропорциональному принципу.

Также заключены 7 двусторонних соглашений по пенсионному обеспечению по территориальному принципу. Согласно этим соглашениям пенсия назначается в соответствии с законодательством стороны, на территории которой это лицо проживает и обратилось за назначением пенсии, при этом стаж работы, приобретенный на территории

другой договаривающейся стороны, засчитывается в трудовой стаж.

Отмечается, что более активно стала работать система добровольного пенсионного страхования, которое осуществляется как через государственные, так и через негосударственные учреждения, предлагающие услуги по пенсионному обеспечению (фонды, страховые компании, банковские учреждения).

Одной из основных задач по улучшению социальной и правовой защиты трудовых мигрантов остается расширение договорной базы со странами, в которых численность трудовых мигрантов – граждан Украины является весомой, и проведение мероприятий по активизации выполнения двусторонних международных договорных документов в части отработки механизма трудоустройства трудовых мигрантов в рамках заключенных соглашений и контроля за выполнением этих договорных документов.

Постановление вступило в силу 05.11.2013.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 18.09.2013 № 984 «Об утверждении Пенсионных правил единого накопительного пенсионного фонда».

Постановлением определено, что пенсионные взносы в Единый накопительный пенсионный фонд (далее – ЕНПФ) подлежат уплате в национальной валюте Республики Казахстан вкладчиками (получателями) по ставкам, определяемым законодательством Казахстана.

Так, ЕНПФ осуществляет привлечение обязательных пенсионных взносов и выплаты пенсионных накоплений за счет обязательных пенсионных взносов. Также ЕНПФ утверждает договор о пенсионном обеспечении за счет обязательных пенсионных взносов, который размещается на интернет-ресурсе ЕНПФ.

Единый накопительный пенсионный фонд осуществляет привлечение обязательных профессиональных пенсионных взносов и выплаты пенсионных накоплений за счет обязательных профессиональных пенсионных взносов.

Постановление вступило в силу 06.10.2013, за исключением разд. 3, который вступит в силу 01.01.2014.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Постановление Правительства Республики Казахстан от 02.10.2013 № 1042 «Об утверждении Правил осуществления пенсионных выплат из пенсионных накоплений, сформированных за счет обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов из единого накопительного пенсионного фонда, и методики осуществления расчета размера пенсионных выплат».

Правила осуществления пенсионных выплат из пенсионных накоплений, сформированных за счет обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов из единого накопительного пенсионного фонда разработаны в соответствии с Законом Республики Казахстан от 21.06.2013 № 105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и определяют порядок осуществления пенсионных выплат из пенсионных накоплений, сформированных за счет обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов из единого накопительного пенсионного фонда.

Так, пенсионные выплаты из единого накопительного пенсионного фонда за счет обязательных пенсионных взносов осуществляются по установ-

ленному графику путем выплаты в случаях, предусмотренных Законом.

Постановление вступило в силу 11.11.2013, за исключением разд. 3 Правил, который вступит в силу 01.01.2014.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 18.10.2013 № 1116 «Об утверждении Правил и сроков исчисления, удержания (начисления) и перечисления обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов».

Постановление принято в соответствии с Законом Республики Казахстан от 21.06.2013 № 105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

Постановлением утверждены Правила и сроки исчисления, удержания (начисления) и перечисления обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов и определены порядок и сроки исчисления, удержания (начисления) и перечисления агентами по уплате обязательных пенсионных взносов в единый накопительный пенсионный фонд.

Постановление вступило в силу 18.11.2013, за исключением ч. 2 п. 2, ч. 2. п. 3, п.п. 9, 11 Правил, которые вступят в силу 01.01.2014.

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

Новое в международных трудовых стандартах

Конвенция Международной организации труда № 189 «О достойном труде домашних работников» 2011 г. вступила в силу 05.09.2013.

Конвенция № 189 призвана защитить права домашних работников, которые составляют, по оценкам МОТ, примерно 53 млн человек. Конвенция по домашней прислуге должна заполнить серьезный пробел в усилиях по обеспечению достойного труда для всех. Новые положения закрепляют за

домашней прислужкой такие же права, какими пользуются другие трудящиеся: разумную продолжительность рабочего времени, отдых, по меньшей мере, 24 ч в неделю, минимальную оплату труда и т.д. Домашняя прислужка будет иметь закрепленное в законе право на отпуск и медицинскую страховку.

Также Конвенцией предусматриваются специальные меры защиты для несовершеннолетних и мигрантов.

Новая Конвенция должна была вступить в законную силу через год после того, как ее ратифицируют два государства. В сентябре 2012 г. Конвенцию ратифицировали Филиппины, став вторым ее участником. В июне ее участником стал Уругвай. Спустя год, который потребовался для вступления документа в законную силу, к нему присоединились еще 6 стран – Боливия, Италия, Маврикий, Никарагуа, Парагвай и Южная Африка.

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

РЕФОРМА ИНСТИТУТА КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В БЕЛАРУСИ

Краткий исторический экскурс

Институт коллективных трудовых споров возник в нашей стране с принятием Закона Республики Беларусь от 18.01.1994 № 2708-XII «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (далее – Закон). Позднее в ходе кодификации трудового законодательства нормы Закона с определенными модификациями составили основу гл. 36 «Разрешение коллективных трудовых споров» Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси). Часть норм данной главы относительно успешно действовала на протяжении последних 13 лет (исключение составляли нормы о посредничестве и забастовках, которые в этот период практически не применялись).

Принятие Главой государства решения о ликвидации с 1 июля 2013 г. Республиканского трудового арбитража* в рамках сокращения государственного аппарата потребовало неотложного законодательного урегулирования изменений в порядке разрешения коллективных трудовых споров. С 1 июля 2013 г. и до принятия Указа Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров» (далее – Указ № 320) *de facto* отсутствовал государственный орган, координирующий деятельность органов государственного управления, нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения и регистрирующий возникающие коллектив-

ные трудовые споры, а также разрешающий споры, отнесенные к исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража (ч. 2 ст. 385 ТК Беларуси).

С принятием Указа № 320, вступившего в силу с 26 июля 2013 г., часть вопросов, касающихся порядка применения норм гл. 36 ТК Беларуси в отсутствие Республиканского трудового арбитража, были сняты. Вместе с тем некоторые нерешенные вопросы остались. Кроме того, возникли новые коллизии между Указом № 320 и ТК Беларуси, с разрешением которых придется столкнуться нанимателям, работникам, их представительным органам, а также государственным органам до внесения соответствующих изменений в ТК Беларуси. В настоящее время Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь разработан проект закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – проект закона), принятый Палатой представителей в двух чтениях и одобренный Советом Республики 19.12.2013, которым предполагается скорректировать нормы гл. 36 ТК**.

Новый координирующий орган

Подпунктом 1.1 п. 1 Указа № 320 определено, что проведение единой государственной политики в Республике Беларусь по вопросам урегулирования коллективных трудовых споров возложено на Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Напомним, что Республиканский трудовой арбитраж первоначально подчинялся Совету Министров Республики Беларусь, затем

* Пункт 6 Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2013 № 168 «О некоторых мерах по оптимизации системы государственных органов и иных государственных организаций, а также численности их работников».

** Текст данного проекта закона доступен на сайте Центра трудового права Международного университета «МИТСО»: www.ctp.mitsso.by.

в 1999 г. перешел в прямое подчинение Президента Республики Беларусь, а в 2001 г. – Министерства юстиции Республики Беларусь на правах его структурного подразделения.

После принятия решения о ликвидации Республиканского трудового арбитража рассматривались различные варианты решения вопроса о координирующем органе:

1) оставить эту функцию Министерству юстиции Республики Беларусь;

2) передать ее Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь;

3) передать ее местным исполнительным и распорядительным органам.

Как следует из подп. 1.1 п. 1 Указа № 320, его разработчики сделали выбор в пользу второго варианта, хотя подфункция формирования списков трудовых арбитров передана на места – областным и Минскому городскому исполнительным комитетам (подп. 1.9 п. 1 Указа № 320).

Регистрация коллективного трудового спора

Согласно подп. 1.2 п. 1 Указа № 320 в случае возникновения коллективного трудового спора наниматель обязан в 3-дневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований работников уведомить об этом Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (ранее в этот же срок письменно уведомлялся Республиканский трудовой арбитраж). На практике уведомление осуществлялось путем заполнения уполномоченным должностным лицом нанимателя регистрационной карточки коллективного трудового спора и направления ее нарочным или по почте (см. также с. 6–7 этого номера).

Обратим внимание на то, что коллективный трудовой спор считается возникшим не с момента его уведомительной регистрации в государственном органе, а с момента отказа в удовлетворении всех или части требований работников или нерассмотрения их нанимателем в 10-дневный срок со дня получения письменных требований работников (часть четвертая ст. 379 ТК Беларуси).

К сожалению, Указ № 320 не дает ответа на вопрос, как поступать с уведомлением Департамента государственной инспекции труда в случае,

если наниматель вместо отказа в удовлетворении всех или части требований работников вообще их не рассматривает, т.е. не отказывает, но и не удовлетворяет. Полагаем, что в такой ситуации обязанность по уведомлению Департамента государственной инспекции труда могут выполнить инициировавшие коллективный трудовой спор работники в лице их представительного органа, поскольку очевидно, что наниматель в обращении в указанный орган не будет заинтересован.

Стадии разрешения коллективного трудового спора

Стадии разрешения коллективного трудового спора урегулированы подп. 1.3 п. 1 Указа № 320, согласно которому коллективные трудовые споры рассматриваются:

- примирительной комиссией;
- с участием посредника;
- в трудовом арбитраже.

На первый взгляд принципиальных изменений не произошло. Обратим лишь внимание на отсутствие в Указе № 320 такой стадии, как рассмотрение коллективного трудового спора в Республиканском трудовом арбитраже (в связи с его ликвидацией), и забастовки, порядок проведения которой не регулируется Указом № 320 (в отношении забастовок продолжают *de jure* действовать ст. 388–399 ТК Беларуси).

В подп. 1.4 п. 1 Указа № 320 во многом повторены содержащиеся в ст. 380 и 381 ТК Беларуси положения о том, что примирительная комиссия, формируемая на равноправной основе из представителей сторон коллективного трудового спора, проводит необходимые переговоры с представительными органами работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом.

Вместе с тем в Указе № 320 не упоминается нейтральный член примирительной комиссии, в чем мы усматриваем несогласованность с частью третьей ст. 380 ТК Беларуси. Таким образом, практики сталкиваются с правовой неопределенностью: не ясно, нужно вводить в состав комиссии нейтрального члена или нет. Полагаем, что вводить его все же нужно, так как данный вопрос, несмотря на то, что Указ № 320 обошел его стороной, прямо урегулирован частью третьей ст. 380 ТК Беларуси. Оговоримся, в проекте закона нейт-

рального члена из состава примирительной комиссии разработчики предлагают исключить «для обеспечения принципа равноправия сторон». Этот аргумент представляется неубедительным, поскольку равноправие достигается и в действующем порядке: каждая сторона вводит в примирительную комиссию равное число своих членов, а нейтрального члена стороны выбирают по обоюдному согласию.

В Указе № 320 сохранен прежний срок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии – 5 дней с момента ее создания.

Нововведения также связаны с формой принимаемого примирительной комиссией правоприменительного акта. Если ранее по ст. 381 ТК Беларуси это были предложения по урегулированию коллективного трудового спора, то в соответствии с Указом № 320 это решение в форме протокола. Кроме того, если ранее указанные предложения принимались большинством голосов, то теперь – по соглашению сторон (т.е., как и в комиссии по трудовым спорам, путем консенсуса). Указ № 320 уточняет, что решение в письменной форме направляется сторонам.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией остается обязательным. Это означает, что стороны не могут миновать данную стадию и сразу обратиться к посреднику или в трудовой арбитраж.

На основании подп. 1.5 п. 1 Указа № 320 при недостижении согласия в примирительной комиссии (отсутствии консенсуса) стороны коллективного трудового спора по соглашению между собой могут обратиться к посреднику либо в трудовой арбитраж. Обратим внимание на то, что за весь период существования Республиканского трудового арбитража не было зафиксировано ни одного случая обращения сторон коллективного трудового спора к посреднику между стадией примирительной комиссии и трудовым арбитражем. Это объясняется тем, что посредничество – факультативная стадия разрешения коллективного трудового спора, предложения посредника носят для сторон рекомендательный характер, а его услуги требуют дополнительных затрат. Правда, данная стадия имеет и свои преимущества: затраты на одного посредника явно будут меньше, чем на трех трудовых арбитров, как правило, привлекаемых для разрешения коллективного трудового спора.

Кроме того, посредника можно выбрать и не из списка трудовых арбитров, сформированного местными исполнительными и распорядительными органами, а профессиональный посредник (медиатор) владеет специальными психологическими методиками, позволяющими сторонам сгладить противоречия и пойти на взаимные уступки. Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-3 «О медиации», вступающий в силу с 23 января 2014 г., регулирует, помимо прочего, отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, возникающих из трудовых правоотношений. Но поскольку правоотношения по вопросам заключения и применения коллективных договоров, соглашений и иные социально-партнерские отношения относятся не к трудовым, а к связанным с трудовыми (ст. 4 ТК Беларуси), то можно сделать вывод, что нормы названного Закона регулируют не порядок посредничества при разрешении коллективных трудовых споров, а только процедуру медиации в рамках индивидуальных трудовых споров, возникающих из трудовых правоотношений.

Трудовой арбитраж: что нового?

Согласно подп. 1.6 п. 1 Указа № 320 коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже при недостижении согласия по его разрешению в примирительной комиссии либо с участием посредника. По существу эта норма повторила правило, содержащееся в ч. 1 ст. 383 ТК Беларуси, но без указания максимального 5-дневного срока, который, полагаем, должен по-прежнему соблюдаться сторонами.

В подп. 1.7 п. 1 Указа № 320 впервые в законодательстве Беларуси дано легальное определение **трудового арбитража**. Это временно действующий орган, создаваемый по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора. Полагаем, он обладает некоторыми признаками третейского суда.

Новым является правило об обязанности нанимателя в 3-дневный срок уведомить Департамент государственной инспекции труда о создании трудового арбитража. Уведомление имеет в большей степени статистическое значение, поскольку

у данного органа нет властных полномочий по формированию трудового арбитража. Количественный и персональный состав арбитража, порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности устанавливаются по соглашению сторон, если иное не предусмотрено законодательством (подп. 1.7 п. 1 Указа № 320, ч. 5 ст. 383 ТК Беларуси).

Подпункт 1.8 п. 1 Указа № 320 впервые в законодательстве дал дефиницию **трудового арбитра**. Это физическое лицо, отвечающее требованиям, установленным ч. 2–4 данного подпункта, включенное в состав созданного сторонами трудового арбитража в качестве незаинтересованного лица в целях оказания содействия в разрешении коллективного трудового спора.

Указом № 320 усилены квалификационные требования к стажу трудового арбитра: как правило, должны быть высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее 5 лет. Вместе с тем слова «как правило» для отдельных трудовых арбитров допускают исключение требований о наличии высшего юридического или экономического образования.

Дополнительно введена норма о том, что трудовой арбитр, участвующий в рассмотрении коллективного трудового спора, не вправе быть представителем какой-либо стороны.

Кроме того, трудовым арбитром не может быть лицо:

- признанное в установленном порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;
- имеющее судимость;
- полномочия которого в качестве судьи суда, прокурорского работника, сотрудника Следственного комитета Республики Беларусь, органов внутренних дел, государственной безопасности, пограничной службы, Комитета государственного контроля Республики Беларусь, налоговых, таможенных органов, иного государственного служащего, нотариуса, адвоката, медиатора были прекращены в порядке, установленном законодательными актами Республики Беларусь, по основаниям, связанным с совершением проступков, несовместимых с профессиональной деятельностью, – в течение 3 лет со дня принятия соответствующего решения, если иное не предусмотрено законодательными актами.

В соответствии с подп. 1.9 п. 1 Указа № 320 списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров для рассмотрения коллективного трудового спора, ведут областные и Минский городской исполнительный комитеты с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников. Данная норма при ее прочтении вызывает как минимум три вопроса.

Во-первых, как были сформированы данные списки (согласно п. 4 Указа № 320 их следовало подготовить к 1 августа 2013 г.), если Указ № 320 официально опубликован только 26 июля 2013 г. с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников (по сути, на сбор предложений было отведено три рабочих дня)? Ответ следует из фактического состава трудовых арбитров (на примере Гродненской области): 18 из 19 трудовых арбитров – чиновники районных и городского исполнительных комитетов (в основном начальники и заместители начальников отделов по труду, занятости и социальной защите) и только 1 – не чиновник – начальник отдела кадров крупного открытого акционерного общества [1]. Как видим, в этом списке нет ни одного представителя профсоюзов, их объединений, научно-педагогических работников – специалистов в трудовом праве. Несколько лучше обстоит дело с трудовыми арбитрами по Минску: их состав – это 7 специалистов из Минского городского исполнительного комитета и местных администраций, 3 представителя от профсоюзов, 3 юрисконсульта и специалиста по кадрам от различных организаций, 1 заместитель декана государственного вуза (кандидат юридических наук по специальности «трудовое право; право социального обеспечения») [2].

Во-вторых, чем обосновано ограничение выбора арбитров только из списка, сформированного государственными органами? Почему стороны не вправе сами выбрать компетентных юристов или экономистов, которым они доверяют? Полагаем, что закрытый перечень не будет способствовать примирительно-третейским началам в работе трудового арбитража, который по своей исторической природе должен носить характер независимого компетентного органа по разрешению коллективных трудовых споров.

В-третьих, как будет определяться третий трудовой арбитр при коллегиальном составе трудового арбитража в случае отсутствия согласия сторон о его кандидатуре? Указ № 320 ответа на этот вопрос не дает. Нет его и в проекте закона.

Новизной отличается и подп. 1.11 п. 1 Указа № 320, закрепляющий **обязанности трудового арбитра** при рассмотрении коллективного трудового спора:

- руководствоваться законодательством Республики Беларусь;
- быть объективным;
- соблюдать конфиденциальность;
- содействовать достижению взаимопонимания сторон и их примирению;
- предоставлять сторонам равные возможности для защиты своих прав и законных интересов;
- учитывать интересы, мнения и предложения сторон, возможности материального, производственного и финансового обеспечения принятых ими на себя обязательств.

Кроме того, Указ № 320 предусмотрел **право трудового арбитра** запрашивать у сторон документы, информацию, необходимые для разрешения спора.

Важные **юридические гарантии** выполнения трудовым арбитром его обязанностей закреплены в подп. 1.12 и 1.13 п. 1 Указа № 320. В частности:

- не допускается вмешательство в деятельность трудового арбитра при разрешении коллективного трудового спора;
- трудовой арбитр по ходатайству сторон освобождается от выполнения обязанностей по месту работы на период рассмотрения коллективного трудового спора на срок не более одного календарного месяца в течение календарного года;
- на время рассмотрения коллективного трудового спора за трудовым арбитром в соответствии со ст. 101 ТК Беларуси сохраняется должность и средний заработок.

В отличие от ч. 3 ст. 383 ТК Беларуси, подп. 1.14 п. 1 Указа № 320 увеличил в три раза максимальный срок для вынесения трудовым арбитражем решения по коллективному трудовому спору (с 5 дней до 15 с момента избрания трудовых арбитров).

Согласно ч. 4 ст. 383 ТК Беларуси решение трудового арбитража для сторон обязательно, если они заключили соглашение об этом. Указ № 320 дополнил данную норму еще двумя усло-

виями. В частности, решение трудового арбитража имеет обязательный характер по коллективным трудовым спорам:

- об исполнении коллективных договоров, соглашений;
 - в организациях, в которых законодательством предусмотрены ограничения права на забастовку.
- Ранее подобные споры относились к исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража (ч. 2 ст. 385 ТК Беларуси).

При невыполнении обязательного решения арбитража каждая из сторон в месячный срок имеет право обратиться в суд для принудительного исполнения.

Акты законодательства действуют в части, не противоречащей Указу № 320, до приведения в соответствие с ним (п. 3 Указа № 320). Оставляя в стороне дискуссионный в правовой науке вопрос о соотношении по юридической силе законов (в т.ч. кодифицированных) и указов Президента Республики Беларусь, отметим, что на практике, вероятно, будут применяться в первую очередь нормы Указа № 320 (как более позднего по дате принятия), а в части, им не урегулированной, – нормы гл. 36 ТК Беларуси.

В заключение в качестве общего вывода укажем на то, что устранение коллизий между Указом № 320 и ТК Беларуси, а также пробелов в законодательстве предпочтительнее осуществлять не точечным «латанием» ТК Беларуси, а подготовкой новой кодификации законодательства о труде (нового Трудового кодекса) [3]. При этом законодательным органам следовало бы учесть предложения ученых и практиков по совершенствованию института коллективных трудовых споров [4].

Список цитированных источников

1. Труд и социальная защита. Гродненская область [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://trud.grodno-region.by/ru/spisok_trudov_arbitrov. – Дата доступа: 11.08.2013.
2. Минский городской исполнительный комитет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minsk.gov.by/ru/org/8666/attach/e5002e8/>. – Дата доступа: 11.08.2013.
3. См. обоснование ученых: Кривой, В.И. Принципиальных решений по-прежнему нет / В.И. Кривой // Белорусы и рынок. – 2013. – 8 июля; Тома-

шевский, К.Л. Нужен ли новый Трудовой кодекс? / К.Л. Томашевский // Белорусы и рынок. – 2013. – 29 июля; Он же. На пути к новой кодификации законодательства о труде Беларуси // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 3. – С. 15–17.

4. См., например: Клещенко, Т.Б. Проблемы правоприменения при разрешении коллектив-

ных трудовых споров / Т.Б. Клещенко // Трудовое и социальное право. – 2012. – № 4. – С. 28–32; Ясинская-Казаченко, А.В. Современные вопросы теории и практики разрешения коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 2. – С. 21–25.

От редакции: 25 октября 2013 г. на Общем собрании общественного объединения «Сообщество трудового права» после обсуждения данного законопроекта было сформулировано решение о том, что проект концептуально не готов для принятия в первом чтении и требует доработки в рамках профильной Комиссии Палаты представителей по труду и социальным вопросам с участием ведущих ученых и практиков страны. 13 ноября 2013 г. на очередном заседании третьей сессии Палаты представителей пятого созыва проект закона «О внесении дополнений и изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» был принят в первом чтении. 16 декабря 2013 г. объединенный из двух законопроектов проект Закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» был принят Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь во втором чтении, а 19 декабря 2013 г. – одобрен Советом Республики и затем поступил на подпись Президенту. Не ошибемся, если предположим, что к началу января 2014 г., он будет подписан Главой государства и летом 2014 г. вступит в силу.

В.Я. Бурак, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права, аграрного и экологического права Львовского национального университета им. И.Я. Франко

УДК 349.2

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

Аннотация

В статье анализируются правовые формы защиты трудовых прав работников, а также применение механизма социального партнерства при их защите. Акцентируется внимание на общественной форме защиты трудовых прав, а также на процедурах примирения и посредничества. Сделан вывод о необходимости более широкого применения процедур примирения и посредничества при разрешении трудовых споров.

Введение

В соответствии с Конституцией Украины человек, его жизнь, здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность признаются в Украине наивысшей социальной ценностью. Утверждение и обеспечение прав и свобод человека является главной обязанностью государства. Поэтому можно утверждать, что осуществление и защита нарушенного субъективного права является одной из наиболее важных категорий теории права.

Основная часть

Защита трудовых прав предполагает как деятельность государственных и уполномоченных государством органов, так и деятельность самих субъектов правоотношений по устранению препятствий в осуществлении, а также восстановлению нарушенных трудовых прав.

В науке трудового права под защитой прав и законных интересов работников понимают совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещения нанесенного вследствие этого вреда [1, с. 523].

Механизм правовой защиты трудовых прав предполагает:

- 1) наличие права на обращение в предусмотренной законом форме в соответствующий орган с целью защиты нарушенного права или законного интереса,
- 2) своевременное рассмотрение соответствующим органом этого обращения,
- 3) обжалование решения, которое вынес юрисдикционный орган, в случае если, по мнению работника, право его не защищено,
- 4) исполнение решения, вступившего в законную силу;
- 5) соблюдение прав и законных интересов субъектов трудового спора в процессе его рассмотрения [2, с. 316].

Обязательным условием защиты трудовых прав является наличие у лица права на защиту. Его можно рассматривать как в материально-правовом, так и в процессуальном аспекте. В материально-правовом аспекте право на защиту включает в себя следующие элементы:

- 1) возможность лица, право которого нарушено, использовать не запрещенные законом средства принуждения к нарушителю, в т.ч. и с помощью самозащиты;
- 2) возможность лица, права которого нарушены, обратиться к компетентному органу (государ-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ственному или иному) с требованием о защите нарушенного права.

Эти возможности предусмотрены как действующим трудовым законодательством, так и проектом Трудового кодекса Украины.

Право на защиту в процессуальном аспекте предусматривает возможность лица обратиться к уполномоченному органу или возможность самостоятельно совершать действия по защите нарушенного права. Это право предусматривает обязанность соответствующего органа применить предусмотренные законом способы восстановления нарушенного права.

Лицо имеет право выбирать орган в который может обратиться, а также соответствующую правовую форму с целью защиты. К этим органам относятся комиссии по трудовым спорам; суды; административные органы, полномочные осуществлять контроль и надзор за соблюдением трудовых прав работников в различных сферах; общественные органы, в частности профсоюзные органы. Работник также может защитить свои права путем примирительных процедур при разрешении коллективных или индивидуальных трудовых споров, а также с помощью системы социального партнерства.

Представляется, что право выбора органа и формы защиты можно предусмотреть в трудовом или в коллективном договоре.

Одной из правовых форм защиты трудовых прав является общественная защита. К системе общественной защиты в первую очередь необходимо отнести деятельность профсоюзов, которые по своему правовому статусу должны охранять и защищать трудовые права и законные интересы работников. Анализ литературы и действующего законодательства позволяет сделать вывод о том, что защита трудовых прав осуществляется профсоюзами путем участия в системе социального партнерства, в частности при проведении коллективных переговоров, консультаций, а также заключении коллективных договоров и соглашений. Также профсоюзы осуществляют представительство наемных работников при решении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В современных условиях необходимо усиливать роль профсоюзов при защите нарушенных прав. Это требует от профсоюзных органов на региональном или отраслевом уровне готовить соответствующих специалистов по защите нарушенных прав и законных интересов работников.

Необходимо наделить обязанностью территориальные и отраслевые органы профсоюзов представлять соответствующих специалистов для помощи работникам в решении коллективного или индивидуального трудового спора при соответствующем обращении работника или коллектива работников.

Еще одной правовой формой защиты трудовых прав и законных интересов работников являются примирительно-третейские процедуры. Основанием применения примирительно-третейских процедур являются Законы Украины «О социальном диалоге в Украине» и «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Примирительно-третейские процедуры могут применяться при решении коллективных споров с целью согласования позиций сторон при коллективных переговорах в рамках социального диалога. Так, Закон Украины «О социальном диалоге» [3] предусматривает, что согласительные процедуры могут осуществляться с целью учета позиций сторон, выработки компромиссных согласованных решений при разработке проектов нормативно-правовых актов.

В современных условиях возникает необходимость более широкого применения процедур примирения и посредничества. Они должны применяться при решении как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров. В первую очередь это касается решения коллективных трудовых споров. В соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [4] примирительная комиссия и трудовой арбитраж формируются на основании договоренности между сторонами спора. В то же время соблюдение принципов социального партнерства предусматривает, что порядок формирования этих органов должен определяться сторонами коллективного трудового спора и регулироваться коллективным договором или отраслевыми соглашениями. Это позволит максимально учесть интересы социальных партнеров при решении коллективного трудового спора. При этом должна быть изменена роль Национальной службы посредничества и примирения, которая может вмешиваться в решение коллективного трудового спора только в случаях, предусмотренных законом. Ее роль должна сводиться к регистрации коллективных трудовых споров, предоставлению методических рекомендаций с целью содействия решению этого спора, а также осуществлению контроля соблюдения

законодательства о решении коллективных трудовых споров. Важным аспектом деятельности Национальной службы посредничества и примирения должна стать также функция осуществления посредничества при коллективных трудовых спорах. Сюда можно отнести участие Национальной службы посредничества и примирения в подготовке независимых посредников, осуществлении контроля процедуры посредничества, принуждении участников коллективного трудового спора к компромиссу в принятии решений.

Правильно отмечается в научной литературе, что создание консультативных органов при защите трудовых прав в системе социального партнерства позволит осуществлять влияние гражданского общества на государство и его политику. И это очень важно с точки зрения развития демократии и прогресса [5, с. 264].

Требуют совершенствования вопросы регулирования примирительных процедур при решении коллективных трудовых споров. Сейчас порядок проведения примирительных процедур регулируются как Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», так и приказами Национальной службы посредничества и примирения.

В частности, это касается работы примирительной комиссии и трудового арбитража. В коллективном договоре можно предусмотреть порядок финансирования компенсаций для членов примирительной комиссии, трудового арбитража, а также независимого посредника.

Требует законодательного регулирования вопрос о минимуме необходимых работ или услуг, которые должны осуществляться с целью поддержания жизнеобеспечения предприятия, а также в случае, если остановка предоставления работ или услуг может угрожать жизни и здоровью людей. Этот важный вопрос должен оговариваться в процессе объявления забастовки и обсуждаться с работодателем. В случае если стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно минимума необходимых работ или услуг, этот вопрос может решать Национальная служба посредничества и примирения. Если в процессе проведения забастовки минимум необходимых работ или услуг не обеспечивается, то она может быть признана незаконной. Опять же этот вопрос может быть урегулирован или в отраслевом соглашении, или в коллективном договоре.

Аналогично и при защите индивидуальных трудовых прав недостаточно применяются процедуры социального партнерства. В первую очередь это касается участия профсоюзов в разрешении индивидуальных трудовых споров. В Европейских странах в судебном разрешении споров профсоюзы выполняют следующие функции: оказывают юридическую помощь работникам и осуществляют их представительство; подают от имени работников индивидуальные иски по спорам, связанным с применением и толкованием коллективных договоров [5, с. 293].

В украинском законодательстве необходимо изменить порядок формирования комиссий по трудовым спорам, которые должны формироваться на паритетных началах. На сегодняшний день комиссия формируется трудовым коллективом на общем собрании или конференции. Этот порядок нарушает права работодателя по участию в рассмотрении индивидуального трудового спора. Поэтому предлагается изменить порядок формирования комиссии. Работодатель и наемные работники должны делегировать в нее по равному количеству своих представителей.

Комиссия по трудовым спорам должна стать примирительным органом при решении индивидуальных трудовых споров. Она должна применять примирительные процедуры с целью достижения компромисса при их решении и их примирения.

Необходимость создания комиссии по трудовым спорам можно предусмотреть в коллективном договоре на предприятии.

В Трудовом кодексе необходимо закрепить правило о том, что работник имеет право выбирать между судебным разбирательством индивидуального трудового спора и его рассмотрением с помощью примирительных процедур. Несмотря на положения Конституции Украины о праве гражданина на судебную защиту, работник должен иметь возможность выбора органа, куда ему обращаться за защитой нарушенного права. Это право можно предусмотреть и в трудовом договоре. Как представляется, такое положение трудового договора не будет противоречить соответствующему конституционному положению, поскольку не ограничивает права работника на судебную защиту, а лишь предоставляет ему право обращения в другой орган. Это подтверждается и позицией Конституционного Суда Украины, который в своем решении по делу по конституционному обращению ООО «Торговый Дом» Кампус Коттон клуб относительно

официального толкования положения ч. 2 ст. 124 Конституции Украины (дело о досудебном урегулировании споров) отметил, что предусмотренная законом или договором возможность досудебного урегулирования спора по волеизъявлению субъектов правоотношений не является ограничением юрисдикции судов и права на судебную защиту [6].

Поскольку задачей комиссии по трудовым спорам является примирение сторон индивидуального трудового спора, то ее решения не могут приниматься простым большинством членов, присутствующих на заседании. В связи с новым порядком образования комиссии ее решения могут приниматься по взаимному согласию всех членов комиссии, присутствующих на заседании, что также будет реальным воплощением принципов социального партнерства при решении индивидуальных трудовых споров.

Заключение

Проблема защиты трудовых прав и законных интересов работников приобретает все большую актуальность в связи с проводимой в Украине реформой трудового законодательства и подготовкой нового Трудового кодекса. Существующая система защиты трудовых прав не позволяет эффективно противодействовать их нарушениям, поэтому приходим к выводу, что она нуждается в реформировании в плане расширения возможностей договорного регулирования порядка разрешения трудовых споров, а также расширения применения примирительно-третейских процедур при их решении.

Summary

This article analyzes the legal forms of protection of workers' rights and the application of social partnership mechanism in protecting them. Attention is focused on social form of labour rights protection, as well as conciliation and mediation. The need for greater use of conciliation and mediation of labour disputes is concluded.

Список цитированных источников

1. Трудовое право России / под ред. С.С. Маврина, Е.П. Хохлова. – М., 2002. – 560 с.
2. Пилипенко, Н.С. Сочетание государственного и договорного регулирования досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь / Н.С. Пилипенко // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: материалы VIII международной научно-практической конференции, Москва, 23–26 мая 2012 г. / под общей ред. К.Н. Гусова. – Москва: Проспект, 2012. – С. 315–317.
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – ст. 255.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – ст. 227.
5. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И. Я. Киселев – М.: Дело, 1999. – 728 с.
6. Рішення Конституційного Суду України від 09.07.2002 № 15-рп/2002 по справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім» Кампус Коттон клуб стосовно офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) // Офіційний вісник України. – 2002. – № 28. – ст. 1333.

Статья поступила в редакцию 13.10.2013

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.

(Окончание. Начало в № 3)

Основная часть

В соответствии со ст. 43 Конституции Республики Беларусь одной из важнейших составляющих права трудящихся на отдых является предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков. Большое внимание вопросу об отпусках уделяется в актах международного права. Так, Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» 1936 г. установила продолжительность отпуска не менее 6 рабочих дней за год работы. В дальнейшем Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г. (пересмотренная; Республикой Беларусь не ратифицирована) увеличила минимальную продолжительность отпуска для лиц, работающих по найму, до 3 недель. Конвенцией МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» 1974 г. (Республикой Беларусь не ратифицирована) государствам предлагается разрабатывать и осуществлять политику, направленную на содействие предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для профессиональной подготовки на любом уровне; общего, социального или гражданского образования; профсоюзной учебы [1, с. 519–520].

Отпуск является особым, самым длительным, непрерывным и многоплановым периодом осво-

бования работника от работы. В литературе имеют место различные подходы к трактовке понятия отпуска и видов отпусков. При этом многими учеными поддерживается концепция единого родового понятия отпуска с выделением двух основных его видов – трудовых и социальных отпусков. Несмотря на известную условность данной классификации (поскольку, как справедливо на это обращалось внимание в литературе, в основе всех отпусков лежит трудовая деятельность работников) [2, с. 98–99], именно такой подход воспринят законодателем Республики Беларусь и ряда других стран – участниц Содружества Независимых Государств (вместе с тем отметим, что, к примеру, в Трудовом кодексе Российской Федерации легальное определение отпуска, а также разделение отпусков на трудовые и социальные отсутствуют).

Трудовые и социальные отпуска регулируются гл. 12 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и иными актами законодательства. В данной главе впервые на законодательном уровне установлены два вида отпусков – *трудовые* и *социальные*. Работники имеют право на указанные отпуска при наличии *оснований, предусмотренных ТК*.

В ст. 150 ТК Беларуси впервые в законодательстве дается легальное определение отпуска (ч. 1) и закрепляется действующая система отпусков (ч. 2).

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

Под отпуском понимается освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК Беларуси.

В ч. 2 ст. 150 ТК Беларуси внесены существенные изменения в плане определения видов трудовых и социальных отпусков. Исключается деление трудовых отпусков на основной минимальный отпуск и основной удлиненный отпуск, вместо этого устанавливается единое понятие – «основной отпуск». В связи с этим ст. 156 ТК Беларуси, которая предусматривала основной удлиненный отпуск различным категориям работников, Законом от 20.07.2007 № 272-З из кодекса исключена. Из системы социальных отпусков тем же законом исключены творческие отпуска. Применительно к социальным отпускам в связи с обучением исключены слова «без отрыва от производства».

В настоящее время работникам в Республике Беларусь предоставляются следующие **виды отпусков**:

1) *трудовые отпуска*:

- основной отпуск;
- дополнительные отпуска;

2) *социальные отпуска*:

- по беременности и родам;
- по уходу за детьми;
- в связи с обучением;
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- по уважительным причинам личного и семейного характера.

Необходимо учитывать, что исключение деления основного отпуска на минимальный и удлиненный вызвало аргументированную критику ряда специалистов. Помимо терминологических сложностей (связанных с использованием вместо одного слова «удлиненный» фразы из 7 слов «продолжительность трудового отпуска более 24 календарных дней») это повлекло за собой большие материальные затраты и потери рабочего времени, связанные с заменой прежней терминологии [3, с. 17–18].

С учетом вышеизложенного представляется целесообразным вернуться к прежней терминологии.

Следует также обратить внимание на то, что предусмотренная ч. 2 ст. 150 ТК Беларуси система социальных отпусков не в полной мере согласована с конкретными видами этих отпусков, указан-

ными в соответствующих статьях гл. 12 ТК Беларуси. В частности, ст. 185 предусматривает не отпуск по уходу за детьми, а отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; в данной системе не учтен отпуск, предоставляемый по инициативе нанимателя, который предусмотрен ст. 191 ТК Беларуси. В связи с этим полагаем, что ч. 2 ст. 150 нуждается в корректировке.

С учетом вышеизложенного можно указать на следующие *важнейшие особенности отпуска*, закрепленные в ТК Беларуси.

1. Право на отпуск возникает при наличии оснований, предусмотренных ТК Беларуси. Такими основаниями являются отработка определенных периодов времени, работа с определенными условиями труда, факт беременности и родов, факт обучения в учреждении образования и др. Вместе с тем очевидно, что основания предоставления отпуска предусматриваются не только ТК Беларуси, но и другими актами законодательства. Так, работа по контракту как основание возникновения права на дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью до 5 календарных дней предусмотрена подп. 2.5 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

Таким образом, предлагаем ст. 149 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: *«Работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и другими актами законодательства»*.

2. По основаниям предоставления и целевому назначению отпуска подразделяются на трудовые и социальные. Указанные термины содержались и в проекте Закона СССР «Об отпусках» [4].

Трудовой отпуск предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника за работу в течение рабочего года (ежегодно). Он предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника (ч. 1 и 2 ст. 153 ТК Беларуси). Именно данный отпуск рассматривается как вид времени отдыха.

В отличие от этого право на *социальные отпуска* работников не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации. Указанные отпуска предоставляются работникам в целях

создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей (ч. 1 и 2 ст. 183 ТК Беларуси). Данные отпуска ко времени отдыха не относятся.

Представляется, однако, что целевое назначение отпусков требует уточнения. Целью трудового отпуска является отдых, причем данная цель имеет социальный характер, в чем убеждает толкование формулировки ч. 1 ст. 153 ТК Беларуси – «для отдыха и иных социальных целей». Полагаем при этом, что различными аспектами отдыха в значении его как свободного от работы времени являются все то, что предусмотрено в ч. 1 ст. 153: восстановление работоспособности, укрепление здоровья и иные личные потребности работника (очевидно, что в последнем случае правильнее указать на удовлетворение иных личных потребностей работника).

Думается также, что отдых может быть и целью отдельных социальных отпусков. В качестве примера можно указать на социальный отпуск, предоставляемый по инициативе нанимателя, который предусмотрен ст. 191 ТК Беларуси. Вполне очевидно, что целью такого отпуска является именно отдых, поскольку, как уже отмечалось выше, работник использует его по своему усмотрению. Характерно, что в проекте закона СССР «Об отпусках» и трудовых кодексах некоторых стран – участниц СНГ (Азербайджанская Республика, Республика Таджикистан, Туркменистан и др.) подобные отпуска наряду с трудовыми и социальными выделяются в отдельную категорию – «отпуска без сохранения заработной платы».

Исходя из вышеизложенного сформулируем предложения:

1) *полагаем, что существующие подходы белорусского законодателя к делению отпусков в зависимости от их целевого назначения (отдых и иные социальные цели) на трудовые и социальные не являются бесспорными и, возможно, нуждаются в корректировке;*

2) *считаем целесообразным ч. 1 ст. 153 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: «Трудовой отпуск предназначен для отдыха (восстановления работоспособности, укрепления здоровья и удовлетворения иных личных потребностей работника)».*

3. Отпуск – это освобождение от работы по трудовому договору. Полагаем, однако, что в данной части определение отпуска является недо-

статочно точным. Как справедливо отмечает Н.С. Безузкая, отпуск предполагает освобождение не только от работы по трудовому договору, но и от другой работы (в частности, от работы, выполняемой на основании членства; работы, связанной с прохождением воензированной государственной службы). С учетом этого данный автор предлагает изменить формулировку «освобождение от работы по трудовому договору» на формулировку «освобождение от трудовых обязанностей» [5, с. 281]. Однако с предлагаемой формулировкой вряд ли можно безоговорочно согласиться, поскольку некоторые обязанности (бережно относиться к имуществу нанимателя, хранить государственную и служебную тайну и пр.) должны исполняться работником и в период отпуска.

Исходя из вышеизложенного считаем целесообразным слова «по трудовому договору» из легального определения отпуска исключить.

4. Отпуск предполагает освобождение от работы на определенный, причем, как правило, длительный и непрерывный период, *что целесообразно отразить в легальном определении отпуска.*

5. В период отпуска работнику предоставляются определенные гарантии. Так, на время любого отпуска работнику гарантируется сохранение прежней работы. При этом под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации, на том же рабочем месте (ч. 3 ст. 153 ТК Беларуси). Гарантия сохранения прежней работы означает, в частности, недопустимость увольнения работника по инициативе нанимателя в период пребывания в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 43 ТК Беларуси).

На время трудового отпуска, а в случаях, предусмотренных ТК или коллективным договором, соглашением, – и на время социальных отпусков работнику гарантируется сохранение заработной платы (среднего заработка). Характерно, что при использовании указанных терминов в гл. 12 ТК Беларуси имеет место разночтение – в одних статьях (ч. 1 ст. 150, ч. 1 ст. 183, ст. 189–192) используется термин «заработная плата», в других статьях (ч. 2 ст. 153, ст. 175, 176) – термин «средний заработок». Мы разделяем позицию авторов, которые считают неправильным использование термина «заработная плата» применительно к отпускам [5, с. 16; 25, с. 281]. В данном случае речь должна идти именно о «среднем зара-

ботке», который исчисляется по особым правилам, отличным от правил начисления заработной платы.

С учетом сказанного в соответствующие статьи ТК Беларуси следует внести изменения.

На основании вышеизложенного предлагаем ч. 1 ст. 150, содержащую легальное определение отпуска, изложить в следующей редакции: «Под отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный, как правило, длительный непрерывный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и, как правило, среднего заработка в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и другими актами законодательства».

Заключение

Проведенный в настоящей статье анализ законодательства и взглядов ученых-юристов позволяет сделать вывод о том, что в современных условиях время отдыха как правовая категория выступает сложным многоаспектным явлением. При этом ТК Беларуси и другие акты законодательства о труде в основном содержат правильные подходы и в целом достаточно полно регулируют многие вопросы времени отдыха. Вместе с тем по некоторым позициям указанные акты имеют существенные недостатки, в т.ч. пробелы. С учетом этого, по мнению автора, в гл. 11 и 12 ТК Беларуси целесообразно внести изменения и дополнения, направленные на их дальнейшее совершенство-

вание. Высказанные автором предложения в силу сложности затрагиваемых вопросов, возможно, нуждаются в обсуждении, доработке и уточнении. В случае положительной их оценки они могут быть приняты во внимание при любом варианте дальнейшего развития законодательства о труде Республики Беларусь – как при системном совершенствовании действующего ТК, так и при разработке нового ТК Беларуси.

Список цитированных источников

1. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
2. Касумов, А.М. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе / А.М. Касумов, Л.Г. Алескерова. – Баку: Qanun, 2011. – 172 с.
3. Кривой, В.И. Отпуска: касается всех: полный комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2008. – 512 с.
4. Об отпусках: проект Закона Союза ССР // Известия. – 1989. – 8 дек.
5. Березуцкая, Н.С. Об определении термина «отпуск» в Трудовом кодексе Республики Беларусь / Н.С. Березуцкая // Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правовое регулирование: часть 3: материалы респ. науч.-практ. конф. (г. Минск, 30 сентября 2010 г.) / редкол.: Г.Б. Шишко [и др.]; науч. ред. Г.Б. Шишко, 2010. – С. 280–284.

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

Б.Б. Синьков, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой «Таможенное дело» Белорусского национального технического университета

ОТПУСК С ПОСЛЕДУЮЩИМ УВОЛЬНЕНИЕМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы, связанные с предоставлением отпуска с последующим увольнением, анализируются проблемы, связанные с предоставлением данного отпуска, приводятся точки зрения по данной проблематике ученых-юристов. Представляя сравнительный анализ законодательства, автор обращает внимание на позитивные и негативные стороны правовых норм Республики Беларусь и Российской Федерации. Оцениваются достоинства и недостатки отпуска с последующим увольнением.

Введение

Возможность использования работником трудового отпуска с последующим увольнением впервые была закреплена в ст. 178 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) с 2000 г. Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 данная статья ТК Беларуси, направленная на реализацию работником права на ежегодный отдых, изложена в новой редакции: «По письменному заявлению работника неиспользованные основной и дополнительные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска...» [1].

Аналогичная новелла, позволяющая использование работником трудового отпуска с последующим увольнением, имеется и в ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК Российской Федерации) [2]. До принятия действующего ТК Российской Федерации возможность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении была исключена из общего правила. Например, такая возможность предусматривалась для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Согласно ст. 15 Закона РСФСР от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях» при увольнении работнику, не использовавшему ежегодный отпуск, по его желанию предоставляется отпуск с последующим увольнением, за исключением случаев расторжения трудового договора (контракта) в связи с совершением виновных действий [3].

Основная часть

В чт. 11 Конвенции Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках» указано, что: «Работающему по найму лицу... предоставляется после прекращения работы оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который он еще не получил отпуска, или вместо этого ему выплачивается компенсация или предоставляется эквивалентное право на будущий отпуск» [4]. Так как в Конвенции не определено, кому предоставляется право выбора, работнику или нанимателю, в использовании отпуска с последующим увольнением или получении денежной компенсации, данный вопрос должен быть урегулирован национальным законодательством.

Статья 178 ТК Беларуси и ст. 127 ТК Российской Федерации имеют схожие формулировки: «По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением

случаев увольнения за виновные действия)». То есть работнику предоставляется возможность: использовать дни ежегодного оплачиваемого отпуска, право на которые имеется у работника, с последующим увольнением, либо получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

Предоставление работнику отпуска с последующим увольнением – это право или обязанность нанимателя? В юридической литературе Республики Беларусь данный вопрос носит дискуссионный характер. Одни авторы считают, что это право нанимателя, например в Комментариях к ТК Беларуси 2000 г. ст. 178 комментируется следующим образом: «Наделяя работника правом получения трудового отпуска с последующим увольнением, ст. 178 ТК не предусматривает безусловной обязанности нанимателя предоставить такой отпуск. Таким образом, в данном случае должно быть достигнуто соглашение сторон» [5, с. 514]. Другие считают, что это обязанность нанимателя: Л.Я. Островский аргументирует данный вывод следующим образом:

«– в заголовке ст. 178 получение трудового отпуска с последующим увольнением названо правом работников. Праву же одной стороны правоотношения, в том числе трудового, как известно, соответствует (в юридической литературе принято говорить – корреспондирует) обязанность другой стороны, в данном случае – нанимателя;

– статья 178 предусматривает ст. 179, предусматривает денежную компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении. Из этого следует, что в ст. 178 закреплено общее правило, а ст. 179 – исключение из него. При этом общее правило вытекает из принципа реального использования трудового отпуска (ст. 170 ТК Беларуси), а также из обязанности нанимателя обеспечивать здоровые условия труда (п. 5 ст. 55 ТК Беларуси)» [6, с. 74–75].

Другим примером может послужить комментарий ст. 178 ТК Беларуси, предложенный В.И. Кривым, который указывает на возможные варианты применения данной статьи следующим образом: «На первый взгляд, в части первой ст. 178 ТК речь идет не об обязательном предоставлении отпуска с последующим увольнением, а только о возможности этого. Такое заключение верно только для отдельных случаев, например, когда работник еще не имеет права на полный трудовой отпуск или его предоставление было запланировано в более

поздний период по сравнению с датой увольнения работника.

Вместе с тем имеется целый ряд случаев, когда отпуск с последующим увольнением наниматель обязан предоставлять в соответствии с другими нормами ТК Беларуси. Например, два работника имеют право на полный трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Один работал по договору на неопределенный срок и подал заявление об увольнении по собственному желанию за месяц. У другого был заключен срочный трудовой договор (контракт), который заканчивался через месяц, а работник подал заявление об увольнении в связи с истечением срока договора.

И в первом, и во втором случае наниматель должен предоставить отпуск с последующим увольнением, что обусловлено двумя обязанностями, возлагаемыми на него Трудовым кодексом:

– уволить работника в соответствии с предписанием ст. 40 ТК Беларуси в первой ситуации и на основании п. 2 ст. 35 ТК Беларуси – во второй;

– предоставить работнику полный трудовой отпуск согласно требованиям, в частности, ст. 153 и 170 ТК Беларуси, а также доктриной трудового права о необходимости использования трудовых отпусков, как правило, в полном объеме и в натуре» [7, с. 49].

В российской юридической литературе вышеобозначенный вопрос освещен практически однозначно: Закон не обязывает отправлять работника в отпуск с последующим увольнением только потому, что он подал об этом заявление. Если работодатель не может или не желает предоставить сотруднику такой отдых, он выплачивает ему денежную компенсацию за неиспользованный отпуск в последний день работы. Аналогичная трактовка имеется практически во всех комментариях к ТК Российской Федерации [8].

Трудовой отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику при увольнении по любому из оснований, предусмотренных трудовым законодательством, за исключением случая, когда работника увольняют за виновные действия (виновные действия работника могут выражаться в нарушении трудовой дисциплины в случаях, указанных в пп. 4, 5, 7–9 ст. 42, пп. 1, 1–2, 2, 3, 5 ст. 47 ТК Беларуси), а также по дополнительным основаниям досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей, которые перечислены в подп. 2.10

п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 [9].

В ТК Российской Федерации также предусмотрено, что по желанию работника вместо компенсации за неиспользованный отпуск ему может быть предоставлен отпуск в натуре с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия.

В соответствии с ч. 3 ст. 178 ТК Беларуси при предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. Категории граждан, которым наниматель не вправе необоснованно отказать в заключении трудового договора, указаны в ст. 16 ТК Беларуси. Часть 3 ст. 178 аналогична ч. 3 ст. 40 ТК Беларуси, в которой предусмотрен порядок расторжения трудового договора по желанию работника. Так, на основании ч. 3 ст. 40 работник вправе письменно отозвать свое заявление об увольнении до истечения срока предупреждения, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

В ч. 4 ст. 127 ТК Российской Федерации закреплено, что работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска только в том случае, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник, т. е. данная редакция более уже, чем в ТК Беларуси.

В практике применения ст. 127 ТК Российской Федерации и ст. 178 ТК Беларуси возникает вопрос о продолжительности предоставляемого неиспользованного отпуска. В Республики Беларусь этот вопрос решается следующим образом: сколько дней законного отдыха работник не отгулял, столько он и получит. То есть количество дней отпуска, предоставляемого работнику с последующим увольнением, определяется так же, как определялось бы количество дней неиспользованного отпуска для выплаты компенсации, исходя из продолжительности стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, имеющегося у работника на последний день работы. При этом дни отпуска, предоставляемого работнику с последующим увольнением, в указанный стаж не входят. В Российской Федерации руководствуются

письмом Федеральной службы по труду и занятости от 24.12.2007 № 5227-6-1, где высказана несколько иная точка зрения. Роструд считает, что отпуск с последующим увольнением нужно предоставлять полной продолжительности (минимальный отпуск в Российской Федерации – 28 календарных дней). Однако при этом «фактически будут оплачены только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год» [10]. С одной стороны, справедливо: почему работники, которые не реализовали до момента увольнения свое право на отпуск, должны быть ущемлены в продолжительности дней отпуска по сравнению с теми работниками, которые реализовали отпуск до момента увольнения в полном объеме, не отработав при этом полный рабочий год? А с другой стороны, не совсем логично: если работник отработал, например, 6 месяцев и увольняется, почему ему отпуск должен предоставляться как за год работы?

По законодательству Российской Федерации неиспользованный отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению и в тех случаях, когда основанием увольнения является истечение срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем увольнения в этом случае также будет являться последний день отпуска, а не день истечения срока трудового договора (ст. 127 ТК Российской Федерации). В ст. 178 ТК Беларуси аналогичная ситуация изложена в иной редакции: «При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется в пределах срока трудового договора». По мнению автора, в данном случае, законодательство Республики Беларусь более логично, а законодательство Российской Федерации предоставляет работникам большие возможности.

Как в ст. 178 ТК Беларуси, так и в ст. 127 ТК Российской Федерации предусмотрено, что днем увольнения считается последний день отпуска, однако возникает вопрос: когда нужно выдать работнику трудовую книжку – до отпуска или после его использования? В Российской Федерации этот вопрос разрешен Конституционным Судом Рос-

сийской Федерации. В определении от 25.01.2007 № 131-О-О указано, что в случае предоставления отпуска с последующим увольнением «работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную Трудовым кодексом Российской Федерации (в частности, его статьями 84.1, 136 и 140) обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска» [11]. Получается, что работодателю не надо ждать до конца отпуска увольняющегося работника, чтобы исполнить свои обязанности по выдаче трудовой книжки. В Республике Беларусь нормативно этот вопрос не урегулирован, но на практике решается так же, как в Российской Федерации.

Еще в практике применения ст. 127 ТК Российской Федерации и ст. 178 ТК Беларуси возник вопрос, вправе ли работник требовать продления отпуска, предоставленного с последующим увольнением, в случае, если в период отпуска он заболел, и как это может отразиться на выплатах и на длительности отпуска? В Российской Федерации на данный вопрос Роструд в письме от 24.12.2007 № 5227-6-1 совершенно четко отвечает, что за время болезни в период отпуска с последующим увольнением работодателем обязан заплатить работнику пособие по временной нетрудоспособности. Но при этом отпуск не продлевается на количество дней болезни. Такое заключение подтверждается и ч. 4 ст. 127 ТК Российской Федерации: работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска. Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил желание прекратить трудовое отношение с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомочностью его прекращения (при увольнении по другим основаниям). Таким образом, правила о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные ч. 1 ст. 124 ТК Российской Федерации, в данном случае не применяются (согласно ч. 1 ст. 124 ТК Российской Федерации, если работник представил листок временной нетрудоспособности, выданный во время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель обязан

продлить отпуск), поскольку все расчеты произведены и документы о работе отданы до начала отпуска с последующим увольнением. В Республике Беларусь нормативно этот вопрос не урегулирован, но на практике решается так же, как в Российской Федерации.

Заключение

Следует отметить, что в каждом конкретном случае работник, сопоставив все «за» и «против», принимает решение – получить компенсацию за неиспользованный отпуск или написать заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением. При этом работник должен получить одинаковую сумму денежных средств, только в первом случае эта выплата будет называться денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск, а во втором – средний заработок за время трудового отпуска. При уходе в отпуск с последующим увольнением помимо реализации права на отпуск за работником сохраняется трудовой стаж, а в случае временной нетрудоспособности он имеет право на получение пособия, что исключается в случае, когда работник пожелает отдохнуть между увольнением и трудоустройством на новую работу без оформления отпуска с последующим увольнением. Если в планы работника не входит отдых после увольнения, он получает компенсацию за неиспользованный отпуск и может трудоустроиться на новую работу даже на следующий день после получения трудовой книжки.

Однако необходимо учитывать, что право работника на использование отпуска с последующим увольнением не переходит в обязанность для нанимателя, так как в ч. 1 ст. 178 ТК Беларуси указано: «могут быть предоставлены», а не «предоставляются». Вместе с тем, если у нанимателя отсутствуют законные основания для отказа работнику в предоставлении трудового отпуска (например, отпуск работнику должен быть предоставлен согласно графику, имеется необходимый стаж для предоставления отпуска), а также основания для отказа в увольнении (например, работник увольняется по основаниям, которые предусмотрены в ст. 40, 41 ТК Беларуси), наниматель уже не вправе отказать работнику в предоставлении неиспользованного трудового отпуска с последующим увольнением. Таким образом, здесь уже можно говорить об обязательной реализации права, установленного в ст. 178, со стороны нанимателя.

Обращая внимание на выявленные недостатки как ст. 178 ТК Беларуси, так и ст. 127 ТК Российской Федерации, предлагаем законодателю учесть их при внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2013.
3. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон РСФСР от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 с последующими изменениями и дополнениями // Ведомости РСФСР. 1993. № 6. Ст. 551.
4. Конвенция (пересмотренная в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенция № 132) [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://www.conventions.ru>. – Дата доступа: 25.11.2013.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: по состоянию на май 2000 г. / И.С. Андреев [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.
6. Островский, Л.Я. Отпуск с последующим увольнением / Л.Я. Островский // Главный бухгалтер. – 2000. – № 40. – С. 74–75.
7. Кривой, В.И. Еще раз о трудовых отпусках / В.И. Кривой // Кадровая служба. – 2008. – № 8. – С. 49.
8. Комментарии к ст. 127 [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://bspn.nsys.by>. – Дата доступа: 25.11.2013.
9. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
10. Федеральная служба по труду и занятости, письмо от 24.12.2007 № 5277-6-1. Роструд. [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: mfv.klerk.ru. – Дата доступа: 25.10.2013.
11. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Грудининой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации: определение, Конституционного суда Российской Федерации, 25 января 2007 г. № 131-О-О // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2013.

Summary

The article describes issues related to the provision of a holiday with subsequent dismissal, analyzes the problems associated with the provision of this holiday, driven perspective on this issue of legal scholars. Presenting a comparative analysis of legislation, attention is drawn to positive and negative aspects of the legal norms of the Republic of Belarus and the Russian Federation. The advantages and disadvantages vacation with subsequent dismissal are evaluated.

Статья поступила в редакцию 18.11.2013

Claude D. Loiselle

Coordinator of

International Occupational Safety and Health Information

Centre, Governance and Tripartism Department,

International Labour Organization, Geneva

THE ILO KNOWLEDGE FOR PREVENTION INITIATIVE: A PROPOSAL FOR DISCUSSION*

Аннотация

Статья освещает некоторые проблемы в области знаний и информации по охране труда по всему миру, и акцентирует внимание на роли сети национальных центров по безопасности и гигиене труда, которая призвана повысить доступ к качественным знаниям и информации в профилактических целях. Это указывает на необходимость того, чтобы сеть подтвердила свою истинную цель, определив программу своей работы, и утвердив новую структуру и условия управления для ее эффективной реализации. Представляются стратегические цели и возможные способы работы сети. В заключительной части предлагаются возможные пути продвижения сети национальных центров по безопасности и гигиене труда в вопросе создания коллективного обязательства по профилактике во всем мире.

Introduction

This paper introduces a new ILO proposal for promoting and supporting international networking in occupational safety and health. It builds on the past experience and traditions of CIS as well as on the outcomes of strategic discussions on possible future orientations, products and services, notably since discussions held in Orlando (2005), London (2008 & 2010), and Geneva (2011 & 2012) during which numerous institutions discussed the role of the ILO in global knowledge management in OSH. The main ideas in the current proposal were introduced during the 50th meeting of the CIS network.

Key challenges

This section outlines the main challenges for developing the CIS network of OSH agencies, institutions and organizations into a collective undertaking capable of mobilizing knowledge capacities to protect life at work globally, and become the key partner of the ILO in improving safety and health at work. In view of the recent policy portfolio reform at the ILO and its direct impact on the CIS, time has come to revisit the functioning of the network by taking due account of the past achievements and

traditions, and taking into proper consideration the current and foreseen needs of the ILO constituents in the context of scientific development worldwide, rapid progress in information and communication technology (ICT), and changing institutional relations in the multi-faceted world of safety and health at work. The key challenges are presented in details in the following paragraphs.

Adopting a need-based programme of activities

The profound on-going changes happening across the world are altogether impacting on the way people access and use information, learn and communicate. Attention should be given to the network members' needs in defining a joint work programme. Adopting a need-based approach requires understanding who the end beneficiaries are, what are their needs for OSH knowledge and information, and how they can effectively mobilize and make use of available knowledge in taking due account of their context. It is useful to remind that the type and perception of risks differ from a context to another, and thus the needs vary between contexts and countries. Thus, while risks associated to nanotechnology are considered new and emerging in Europe and North America, they are absent or unapparent in low and middle income countries (LMI) where working at height

* From edition: Supporting document for the 51th Meeting of the CIS Network 11-12 November 2013, ILO International Training Centre, Turin, Italy. Also available on the ILO website: http://www.ilo.org/safework/cis/WCMS_228609/lang-en/index.htm

in construction actually brings new and emerging risks needing their priority attention, for example.

A significant aspect of networking OSH knowledge and information is about technological support systems and the professional capacity to manage it. These aspects have to be fully incorporated in the work programme and functioning modalities of the network as they define the scope of possibilities for innovative development. Managing technology strategically will become critical in view of the increasingly fast evolution in ICT and the rapid expansion of mobile technology, the penetration of smart phones in the worldwide market, and the increased production of applications for content development and distribution. This challenge is underlined with the belief that technology should be based upon and serve OSH knowledge-sharing, rather than the other way around. Technology should be affordable, easy to use and maintain, and allow access to information to the largest number of potential users.

Identifying and mobilizing expertise

Policy makers and institutions largely depend on experts for achieving their mandate. Action needs to be taken towards identifying, locating, documenting and mobilizing this expertise to engage in the finest level of analytical, publishing and advisory work to achieve worldwide improvement in safety and health at work. Contributions are sought from experts of various disciplines, directly and through intermediaries' knowledge related institutions such as institutes, research centres, universities, NGOs and others from all type of countries on all continents, languages and cultures. A key challenge around the world consists of identifying and mobilizing this expertise as there exist no comprehensive international roster of expertise (academics, researchers, qualified professionals, government officials, others) in the field of safety and health.

The network could facilitate the identification and mobilization of experts as part of a future work programme. Easy and practical steps could be taken to develop and feed such a roster. Partnership with existing social media and network platform (e.g. ResearchGate, LinkedIn, others) could be explored.

Preparing a generation of OSH practitioners and specialists in LMI countries

The world needs a critical mass of OSH practitioners and specialists. While investing in

developing national OSH systems and programmes, it is paramount to also invest in people making the OSH systems work through supporting knowledge development at country level as a priority area of action. This is particularly true for LMI countries that are facing tremendous challenges in establishing basic institutional capacity to prevent work-related injuries and diseases. Their regulatory framework is often incomplete and enforcement means are often missing. Development in OSH knowledge is generally relegated to lower ranking priorities, if a priority at all, as competing urgencies call for the bulk of the resources. Thus, looking at OSH knowledge and information beyond the establishment of documentation centres could become a priority focus for the network.

Quite a number of LMI countries urgently need an influx of OSH knowledge and better access to information through the mobilization of research capacities and the establishment of education and training programs. This appears as a clear condition for the emergence of a critical mass of qualified individuals to work as OSH practitioners in a vast diversity of capacities, sectors and contexts. LMI countries count an insufficient number of qualified individuals in safety and health at work, and this is related to the fact that most universities, technical colleges and training institutes in those countries usually lack a dedicated programme to provide the right set of skills and knowledge to tackle risks where it is most needed, in particular in micro, small and medium enterprises (MSME), and in the informal economy, in addition to preparing OSH practitioners for the structured labour market. The support the ILO and the international OSH community can bring in OSH research, education and training is critical to them.

Foster collaboration in OSH knowledge at country level

It is internationally well-understood that OSH knowledge and information are among the key pillars for developing and supporting prevention. A key role for the ILO in OSH consists of promoting and supporting the establishment of sustainable capacities at country level to acquire, develop and make use of OSH knowledge and information for successful preventive action in workplaces.

Despite all efforts deployed, OSH knowledge remains largely inadequate or inaccessible beyond narrow circles of individuals in a great number of

countries. Experience reveals that in many countries OSH knowledge and information is the mandate of a single institute or division of a ministry often working in isolation with limited resources and little or no interaction with ILO constituents and other interested stakeholders.

While it is well understood that CIS Centres play a key role in knowledge sharing in their respective country, more effort is needed to foster dialogue, collaboration and cooperation. From a global perspective, the traditional network of CIS Centres would benefit from evolving towards supporting country-level initiatives that aim at bringing together OSH knowledge stakeholders in an inclusive approach. Key stakeholders include, but are not limited to, government, labour inspection services and public agencies, employers' and workers' organizations, universities, research institutes, education and training institutions, professional associations, OSH advisory service providers, and possibly others. In many countries they could work more collaboratively to strengthen their national OSH system and its governance, establish work programmes and risk-based action plans, and together build sustainable capacities for their effective implementation. Their collective knowledge and strengths are essential for leveraging societal commitment and capacity to tackle risks at work as an essential socio-economic development imperative, and respect of a fundamental human right.

Strengthening institutional capacities in OSH knowledge management

Strengthening the capacities of institutions active in OSH knowledge and information appears as a condition for prevention initiatives to materialize and provide tangible results in many countries. For example, an increased number of ILO Member States could benefit from establishing educational and training programmes that are specifically designed to provide labour inspectors with the necessary set of skills and technical knowledge on risks in support to their enforcement and advisory roles for prevention. Network constituents could join efforts to support country-level OSH knowledge development for a wide range of potential beneficiaries. This could be achieved through the design, funding and implementation of a network supported ILO technical cooperation programme taking proper account of country similarities in terms of OSH system development needs, hazards, industrial development level, language and culture.

Regions or countries with an important knowledge deficit on the fundamentals of OSH would be supported as a matter of priority. For the less developed countries in dire needs for basic knowledge in OSH, the network could lead the establishment of *OSH knowledge transfer task forces* (peer-support) on specific challenges such as for the re-construction work in Haiti; or for setting the foundations of OSH in South Sudan for example.

Some OSH institutions are already engaged in bilateral capacity-building initiatives. A global technical cooperation programme would complement existing cooperation agreements and practices, and would allow for bringing in new partner institutions. There already exist opportunities for funding international cooperation in OSH knowledge development, e.g. programmes like EU-TEMPUS aiming at supporting international knowledge sharing between universities from EU countries and universities from a selection of beneficiary countries. It is understood that mobilizing donors' attention and funds involves developing a sound technical programme proposal first, and some great ability to solicit support for it. In order to facilitate access to funds, the ILO could eventually undertake steps for having the value of international knowledge and information transfers between countries being taken into account when calculating official development assistance (ODA) figures.

Modernizing the CIS network functioning modalities

The CIS was established by the ILO Governing Body as a secretariat to support a collaborative effort led by a group of 11 national European institutions wishing to share information and documents in the field of OSH as a means to avoid duplicating efforts, and extending outreach to the world. With time the network expanded to more than one hundred countries and welcomed a great diversity of organizations from various regions of the world, each having different mandates, roles, functions, governance modalities, and means. Still today various stakeholders show a strong interest in joining the network. Centres have varying levels of technical capacity and organizational means; they also demonstrate varying levels of commitment to lead OSH knowledge and information development in their country.

Facts on participation in CIS meetings reveal that year after year participation varied between 20 and 40% of those registered, coming in average from

about 1/5 of all ILO Member States. Some Centres have continuously participated in annual CIS meetings at their expenses and demonstrate the highest level of sustained commitment to international collaboration. Despite their enthusiasm and support, overall skepticism on the utility of participating in annual CIS meetings has grown steadily as discussions on revitalization and future development of the CIS have repeatedly failed to materialize.

Alongside contact was lost with about half of the Centres listed in the current registry. This is linked to the steadily decreasing level of resources available to the CIS in the past 15 years with corresponding loss of capacity to interact with the Centres, and to the lack of practical means of a number of Centres, notably in LMI countries often lacking the minimal equipment needed to communicate effectively.

The assumption and requirement dating from 1959 that Centres are in effect monitoring scientific development in OSH and mobilizing efforts at country level, and relaying this information to the ILO CIS Secretariat for its dissemination around the world seem nowadays to be valid for only a handful of Centres around the world. This situation eventually led to the decision made in 2012 to discontinue the production of the bibliographic referencing product (CISDOC-Text), thus bringing to an end the subscription scheme at the heart of the original CIS networking model. That decision was necessary as most of the relevant documents are now available for download from the internet directly from OSH institutions, publishers and authors, or from specialized services and knowledge sharing platforms for a minimum charge or without any fee.

In light of the above, one must admit that the original binary networking model (ILO CIS – CIS Centre) does not match the current needs like a “case of round peg and square hole”. Today most OSH institutions from advanced economy countries, and to some extent from LMI countries, interact, share information, and collaborate without needing or informing the ILO, while the less developed countries largely depend on the institution for interacting one with the others. In other words, the current functioning modalities no longer provide the expected results.

New organizing principles for a dynamic OSH network

The main purpose of an ILO supported network in OSH is to provide a basis for international collaboration among OSH agencies, institutions and organizations.

This requires motivation of the network members themselves to collaborate and exchange knowledge and information as part of implementing a network programme of activities that remains relevant and suits the changing needs of its members. From there suitable networking arrangements are needed to implement that programme of activities.

The network needs to be flexible enough to allow relevant organizations with varying capabilities to participate, and ensure broad and adequate representation and involvement of all types of OSH knowledge related agencies, institutions and organizations. They have different needs and expectations, and the networking arrangements should offer the possibility to gain knowledge and capacity to make use of it regardless of their type and level of development. An international network in OSH should also encompass the possibility of, and encourage, the development of purpose-oriented sub-networks.

New network governance arrangements in which the ILO only plays the role of “network facilitator” are needed. Arrangements should comprise a well-constituted and functioning network steering committee guided by the sole interest of promoting and supporting international collaboration and technical cooperation in OSH. Self-governance of the network should be aimed for as a development goal.

Revisiting the network constitution and structure

The existing CIS network is constituted of a number of CIS National Centres (NC) and CIS Collaborating Centres (CC) distinguished on the basis of a Nation-State approach under which there can be only one NC in a country but there could be many CC. This distinction worked out well for a majority of countries but has sometimes caused difficulties in others where CC were more active in their role in OSH knowledge management than the officially recognized NC. The original networking model designates NC as focal point for the ILO at country level. The status becomes a bone of contention when little collaboration exists at country level between centres, and when their leaders perceive themselves being in competition for international recognition and related benefits, if any. At times the difference in status carries the idea of subordination of CC to NC, and becomes a hindrance to collaboration.

Interacting with agencies, institutions and organizations active in OSH knowledge could be

made easier by revisiting the distinctive status to rather simply designate all centres as “Members of the Network” or “Collaborating Centres” as collaboration underpins the very purpose of joining the network. This could facilitate joining the network while simultaneously allowing segmentation of the membership base, and further development and adaptation of OSH knowledge and information packages that meet the specific needs of the various segments notably in relation to research, education, and training and information services, just to mention a few.

Segmentation of a renewed network base could be done according to some categories of OSH knowledge stakeholders:

a) *Public Institutions (e.g. Ministries, Labour inspectorates, Social Security organizations, OSH agencies);*

b) *Academia (e.g. Research Institutes, Universities, TVET Centres, Research groups, Chairs);*

c) *Employers' and workers' organizations;*

d) *Other Professional Associations such as ASSE, IALI, IOSH, NGOs.*

There is no doubt that the value of the CIS network can be found in its global span and in the diversity of its membership. However, its diversity makes it difficult to respond to the variety of demands of its members. Organizing this diversity and building on it to strengthen its global scale can prove beneficial. Nonetheless the members of the network from the various segments shall continue working together towards preventing injuries to health globally.

A symbolic recognition to acknowledge the sustained contribution to international OSH knowledge and information related initiatives over recent years could potentially be granted to agencies, institutions and organizations in the various segments. It could take the form of an award to be handed during the World Congress in OSH for example.

Getting closer to realities and needs

Reviewing the constitution and structure of the network should facilitate the emergence of technical working groups that gather institutions working on priority technical subject-matters such as musculoskeletal disorders, prevention in the informal economy, SMEs, nanotechnologies, work-related stress, others. Understandably any such initiative would need to focus on a limited number of priority topics with the aim of responding to needs and demands that are well understood and documented, taking language into account.

Setting strategic objectives

The description made of the current situation and challenges calls for engaging an in-depth discussion on what the work programme of a renewed international network could be, and how the network could be organized and governed for its effective implementation. The strategy proposed to bring the CIS network in the future is tentatively titled the *Knowledge for Prevention Initiative*. It consists of proposing the three following objectives that capture the essence of the proposed orientation:

1. *Facilitate international OSH knowledge sharing*

2. *Enhance international networking activities in relation to OSH knowledge management*

3. *Strengthen institutional capacities to acquire and use OSH knowledge for prevention*

The following paragraphs provide insights on what each objective could entail if they were to be adopted. Understandably these are proposed objectives only, and as such they should be reviewed to respond to the priority needs of the network members.

Obj. 1: Facilitate international OSH knowledge sharing

In recent years, the ILO CIS Secretariat continued to collect and disseminate bibliographic references, prepared information packages and organized annual meetings. It also consolidated the ILO OSH knowledge and information assets such as the OSH Thesaurus and International Chemical Safety Cards by harmonizing and modernizing its technological platforms, and sought to make relevant OSH country profile information available notably through an upgraded website. The new online edition of the ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, the development of the new global database on OSH legislation, and the active steps taken to define a new strategic orientation for the international network of CIS Centres are recent achievements that the network itself is now called upon to consolidate and develop further.

The network needs to develop its work programme, and share the workload on priority work items, understood that all concerned have a role to play and that the ILO shall continue supporting international knowledge and information sharing as a matter of priority. For instance, more chemical safety cards need to be produced and translated in more languages, while also being made available on mobile phones. Likewise, data in the global database on OSH legislation (LEGOSH) need to be obtained, validated and updated for all the countries around the world and

the CIS Centres could play an active role in this regard. A number of ideas appear throughout the document such as building an international roster of OSH expertise for which the CIS Centres could contribute. Attention could also be given to collecting, compiling data and statistics in OSH. Lastly, the project of updating and extending the content of the Encyclopaedia of OH&S could be developed and implemented in partnership with the CIS network and its constituents.

Obj. 2: Enhance international networking activities in relation to OSH knowledge management

From an ILO perspective, reconnecting and developing collaboration arrangements with leading institutions is a top priority. Re-establishing working relations with leading institutions appears as a condition to engaging work on the Encyclopaedia and other areas of work. This could be achieved by organizing the network according to new parameters, and focusing on priority subject matters, geographical regions, and common language-based initiatives.

Members of the CIS network need to know one another a little better as a prerequisite for collaboration. Thus a thorough mapping exercise in the form of a comprehensive survey of known OSH agencies, institutions and organizations could be conducted with the support of the ILO. This would provide the baseline information for a mutual understanding of the scope of opportunities and challenges. The information collected would also feed-in a renewed ILO registry supporting interactions with the network membership base.

Meetings of the CIS network members have proven being costly to support, and could be spread out to allow for organizing segment or subject-matter specific meetings in between. All meetings could be organized in collaboration with existing networks in the different regions of the world on a rotation basis making the best of forthcoming opportunities such as meeting in margin of the World Congress on OSH in Frankfurt Germany in 2014, in Latin America or in English or French speaking Africa in 2015, in a country of the Commonwealth of Independent States (CIS) in 2016 or elsewhere, and in Singapore Asia in 2017 in margin of the World Congress again. The network members should be enabled to decide where and when to meet, and for what purpose, hoping that each meeting will contribute generating and sharing knowledge internationally (Objective 1 above).

Obj. 3: Strengthen institutional capacities to acquire and use OSH knowledge for prevention

Knowledge is necessary for enhancing the technical and legal competencies of labour administrators and inspectors. By making OSH knowledge and information more readily available through capacity building activities, training and information, it becomes possible to modernize the policies, structures and working practices of labour administration and inspection services towards the effective prevention of work-related accidents and diseases. Sound educational and training programmes and materials are required to support labour administration and inspection work in OSH as it enables the provision of competent technical and legal advice in enforcing legislation. Strengthening workplace compliance through sound labour inspection in both the formal and the informal economy is of critical importance for the ILO constituents, and is reflected in the new ILO policy framework for which the active contribution of the CIS network is sought and anticipated.

The ILO plans to initiate the preparation of a large-scale technical cooperation (TC) programme proposal to strengthen the capacities of OSH knowledge and information agencies, institutions and organizations that are providing advisory services at country level, including assistance to labour administration and inspection services. The programme will use various means of action such as peer-to-peer support, bilateral OSH knowledge exchanges, establishment of an international mobility scheme to facilitate study missions and internships, and will best be executed by working in close partnership with the members of the CIS network.

The new approach to ILO work in the area of OSH knowledge management aims at extending the scope of focus from collecting and disseminating OSH information only to rather embrace the broader concept of supporting OSH knowledge development, including but not limited to the areas of research, education, training and advisory services in OSH. Should this new approach be supported by the members of the CIS network, work shall be initiated to develop an education support package to strengthen the capacity of universities in LMI countries. The development of this international capacity-building training tool would possibly materialize into a "core competencies in OSH educational programme" and its development would involve OSH institutions as well as research and academic institutions that are, or will become, members of the CIS network under new network functioning modalities.

A possible way forward

Implementing the programme of activities for achieving the objectives of the CIS network has to become the very reason why agencies, institutions and organizations from around the world meet and collaborate to protect the health and safety of workers. Taking the CIS network into a new and improved phase will require leadership, support resources, coordination, and most importantly, team work among the network members.

A committee to be supported by the ILO but constituted by representatives of CIS Centres needs to steer the way forward, set the work agenda and time table, mobilize commitment from network members, coordinate action, follow-up and report on steps undertaken and progress achieved.

The first task of such steering committee would consist of organizing further consultation on the work programme, as well as on the network constitution, structure and governance arrangements. From these consultations, the steering committee could decide to prepare a constitutive text proposal for adoption by the network members during its next meeting. The constitutive text would set the functioning guidelines of the network and clarify how operations of the network will materialize in practice.

The second most important task consists of developing the work programme for the network, and mobilizing resources for its effective implementation

on the basis of work-sharing arrangements primarily among the members of the network, and complementarily through working with the ILO in developing the global technical cooperation programme, and submitting it to potential donors.

Under this proposed *Knowledge for Prevention Initiative*, the ILO would be positioned in a support role as opposed to a coordination role which will be with the network steering committee. The ILO's role would essentially consist in managing the interface and acting as facilitator in the progressive institutionalization of the network.

Conclusion

This document introduced a strategy proposal for consideration by the current CIS network of National and Collaborating Centres. The network has to reassert its true purpose by defining its work programme, and adopting new working arrangements for its effective implementation. Principles for broadening and structuring its membership base to welcome other stakeholders, as well as practical steps towards its renewal were outlined. The overall aim is to rebuild working relationships with OSH institutions and other stakeholders having a role in OSH knowledge and information around the world and from there it shall be possible to engage into a major capacity-building technical cooperation programme focused on enhancing access to knowledge for prevention.

Summary

The proposal highlights some of the challenges in relation to OSH knowledge and information around the world, and brings attention on the role the network of CIS Centres is called to play in enhancing access to quality knowledge and information for the purpose of prevention. It points to the necessity for the network to reassert its true purpose by defining its work programme, and adopting a new structure and governance modalities for its effective implementation. Strategic objectives are proposed and indications of possible outputs to serve the purpose of the network are provided. The document concludes by suggesting a possible way forward in terms of practical steps for making the CIS network a collective undertaking for prevention worldwide.

ИТОГИ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА В МЕЖДУНАРОДНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ «МИТСО». ОСЕННИЙ ЦИКЛ (28 октября – 2 ноября 2013 г.)

В Международном университете «МИТСО» с 28 октября по 2 ноября 2013 г. прошла традиционная Неделя трудового права. В рамках недели состоялись несколько значимых мероприятий:

– межвузовский научный круглый стол на тему «Актуальные проблемы общей части трудового права»;

– цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения;

– II международная научно-практическая конференция «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права».

Участие в **межвузовском научном круглом столе** приняли студенты юридических факультетов Международного университета «МИТСО» (Мешечек Елизавета, Левченко Артем, Коваленко Екатерина) и Белорусского государственного университета (Сорокина Ирина, Булко Наталья). Доклады участников были посвящены различным вопросам общей части трудового права. Выступление *Е. Мешечек* затрагивало актуальные вопросы правового статуса работника как субъекта трудового права. В частности, были проанализированы такие понятия, как «трудова́я правоспособность» и «дееспособность работника», их соотношение с трудоспособностью, также была рассмотрена проблема ограничения трудовой право- и дееспособности работника. *И. Сорокина* рассмотрела атипичные источники трудового права, опираясь на работы А.М. Лушниковой, Н.В. Сильченко, К.Л. Томашевского и других ученых. Доклад *Н. Булко* был посвящен понятию «flexicurity» в трудовом праве. Студенткой был проанализирован сам термин «flexicurity», различные подходы к пониманию его сущности, показаны тенденции гибкости современного рынка труда. *А. Левченко* рассмотрел акты судов как источники трудового права Беларуси и Украины. Студентом была проведена сравнительная характеристика



Участники круглого стола

правовых позиций и положений, содержащихся в постановлениях Конституционных судов Беларуси и Украины, а также в актах Верховных судов указанных стран. *Е. Коваленко* проанализировала положения Конституции Республики Беларусь и Трудового кодекса, определяющих соотношение международных и национальных норм, регулирующих правоотношения в сфере труда.

Цикл открытых лекций – результат многолетнего международного сотрудничества научных работников Центра трудового права с ведущими учеными в области трудового и социального права из России, Украины, Казахстана и Болгарии.

Впервые белорусским студентам читали лекции ведущие ученые из Казахского национального университета имени аль-Фараби (г. Алматы), Института государства и права имени В.М. Корецкого Национальной академии наук Украины (г. Киев), Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (г. Москва), Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова (г. Москва), Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова (г. Ярославль) и Софийского университета имени Св. Климента Охридского (г. София).

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Шумило М.Н. (г. Киев) и Межибовская И.В. (г. Алматы)

Первая лекция на тему **«Международные обязательства как источники национального законодательства Республики Беларусь и Республики Казахстан: проблемы и пути их разрешения»** была прочитана нашей коллегой из Казахстана, **Межибовской Ириной Владимировной**, профессором кафедры гражданского права, гражданского процесса и трудового права Казахского национального университета имени аль-Фараби, кандидатом юридических наук, доцентом.

В своей лекции Ирина Владимировна уделила внимание источникам национального законодательства и проблемам их реализации. В ходе лекции была проведена сравнительная характеристика норм национального законодательства России, Украины, Беларуси и Казахстана. Лекто-



Люттов Н.Л. (г. Москва)

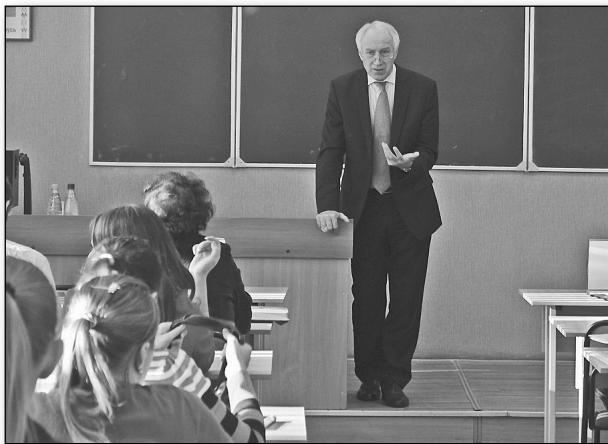
ром было приведено много актуальных, интересных и даже уникальных примеров (в частности, в отношении некоторых военных и стратегических объектов, переданных вместе с населением Российской Федерации на основании международного договора). Выступление было дополнено многочисленными примерами из правоприменительной и судебной практики.

Следующим было выступление старшего научного сотрудника отдела гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права имени В.М. Корецкого Национальной академии наук Украины, кандидата юридических наук **Шумило Михаила Николаевича** на тему «Реформа пенсионного законодательства Украины».

Лектором была проанализирована пенсионная система Украины в сравнении с аналогичными системами в других странах, выявлены негативные и позитивные тенденции, приведены актуальные примеры, многочисленные статистические данные, сравнение национальной и международной практики, а также были сделаны логические выводы. Приятно отметить, что в ходе лекции завязалась небольшая дискуссия, И.В. Межибовская рассказала о казахской модели пенсионной системы и поделилась опытом регулирования данного вопроса в Казахстане.

Третьим выступлением в рамках Цикла была лекция **Люттова Никиты Леонидовича**, доцента кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина, кандидата юридических наук, доцента, на тему **«Свобода объединения в международном и национальном трудовом праве (на примере России и стран Запада)»**.

Свобода объединения – один из основополагающих принципов в сфере труда, который был рассмотрен Никитой Леонидовичем в тесной связи как с другими основополагающими принципами, так и иными принципами трудового права. Лектором был проведен анализ деятельности Международной организации труда и иных международных организаций. Не остался без внимания и вопрос эффективности реализации международных трудовых стандартов и отдельных норм международного права. Данная лекция также вызвала большой интерес у студентов, преподавателей и сотрудников университета, приглашенных гостей и зарубежных экспертов.



Хныкин Г.В. (г. Москва)

Следующей темой для обсуждения стала лекция **Хныкина Геннадия Валентиновича**, профессора кафедры трудового права Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, доктора юридических наук, профессора, на тему «**Трудовой договор: принципы и проблемы заключения, изменения и прекращения**».

В ходе лекции лектором было определено понятие «трудовой договор», проанализированы принципы трудового права, их значение и реализация при заключении, изменении и прекращении трудового договора. Геннадием Валентиновичем было справедливо отмечено, что одним из важнейших принципов трудового права является принцип свободы труда, который недостаточно хорошо реализуется в современных трудовых отношениях. В ходе лекции были приведены актуальные примеры, лектор проводил сравнительную характеристику норм российского и белорусского законодательства, в процессе чего были выявлены их сходства и различия. По завершении лекции лектор ответил на вопросы студентов и преподавателей.

«**Основные тенденции развития трудового права в XXI веке**» – тема лекции **Лушников А.М.**, заведующего кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, доктора юридических наук, доктора исторических наук, профессора.

Тема лекции охватывала широкий спектр вопросов трудового права: дистанционный труд, домашний труд, трудовая миграция, проблемы аутсорсинга и многое другое. Визитной карточ-

кой данной лекции было наличие многочисленных исторических фактов, международного и сравнительного опыта (в частности, большое внимание уделялось вопросам трудового права в США). Лектор обоснованно критиковал существующие научные мнения в отношении данных проблем, действующее законодательство многих стран и активно отвечал на задаваемые вопросы.

В заключение выступила ученая из Болгарии **Средкова Красимира**, профессор кафедры трудового и социального права Софийского университета имени Св. Климента Охридского, доктор права, профессор, на тему «**Правовое положение профсоюзов (на основе права Европейского союза и Болгарии)**».

Лектором были проанализированы источники правового регулирования создания и деятельности профсоюзных и работодательских организаций, механизмы взаимоотношений работников, работодателей и профсоюзов, проводилась международная и сравнительная характеристика норм болгарского, белорусского, российского законодательства, а также законодательства Европейского союза. Не остались без внимания и исторические факты, к примеру, такие, как создание в 1905 г. первого профсоюза в Болгарии.

Цикл открытых лекций – научное мероприятие, которое было наполнено разнообразными темами: от международных обязательств до проблем заключения, изменения и прекращения трудового договора, от реформы пенсионного законодательства Украины до свободы объединения в России, Болгарии и Европейском союзе. Несомненно,



Лушников А.М. (г. Ярославль)

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Средкова К. (г. София)

научное и практическое значение данного мероприятия для студентов, преподавателей и сотрудников Международного университета «МИТСО» неоценимо!

Приятно отметить, что Международный университет «МИТСО» стал первым среди вузов Беларуси, который провел научное мероприятие по трудовому и социальному праву в таком формате!

Третье, не менее важное, мероприятие Недели трудового права – **II Международная научно-практическая конференция «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права»**, которая прошла 1 ноября 2013 г. В конференции приняли участие представители более чем **20 высших учебных заведений, профсоюзных организаций и государственных органов 6 стран (Беларусь, Болгария, Казахстан, Россия, Украина, Эстония)**.

Конференция состояла из двух частей: пленарного заседания и круглых столов. С приветственными словами к участникам конференции обратились Первый проректор Международного университета «МИТСО», заведующий кафедрой международного права, к.ю.н., доцент **А.Л. Козик** и заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцент **К.Л. Томашевский**. Пленарный доклад профессора-консультанта кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений (г. Москва), д.ю.н., профессора **И.О. Снегиревой** был на тему «*Профсоюзы в правовом поле России*». В своем выступлении Ирина Олеговна рассмотрела историю возникновения профсоюзов в современной России и развитие законодательства, регулирующего порядок деятельности проф-

союзов. Докладчиком также были проанализированы положения Конституции Российской Федерации. В частности, было обращено внимание на то, что в Конституции РФ закреплено право каждого на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов. Включение в текст Основного закона упоминания именно профсоюзов подчеркивает признание государством их ведущей роли в представительстве интересов и защите прав работников. Однако законодательство не содержит запрета на воспрепятствование вступлению или членству в общественном объединении. Отдельное внимание в докладе И.О. Снегиревой было уделено и анализу положений Закона РФ о профессиональных союзах.

Доклад профессора кафедры трудового права Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, д.ю.н., профессора **Г.В. Хныкина** был посвящен *проблемам участия профсоюзов в регулировании трудовых отношений*. Г.В. Хныкин обратил внимание на то, что трудовое законодательство Российской Федерации имеет дефекты, не позволяющие профсоюзам быть полноценными участниками социально-трудовых отношений. Докладчик указал на несоответствие отдельных положений Трудового кодекса России международным стандартам, в частности касающихся вопросов представительства интересов работников профсоюзами наибольшей численности. Затронута была проблема обязательного распространения отраслевых соглашений на всех субъектов, работающих в определенной сфере. Отдельное внимание было уделено вопросам участия работников в управлении организацией и влияния профсоюзов на локальное нормотворчество.

Тема выступления доцента кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета, к.ю.н., доцента **В.А. Са-**





Участники конференции

фонова была «Представительные органы работников: необходимость или дискриминация». В своем выступлении В.А. Сафонов рассмотрел сложный вопрос о возможности и законности представления профсоюзами интересов работников, которые не являются их членами. Проанализировав мнение других ученых и действующее российское законодательство о труде, докладчик обосновал позицию о том, что предоставление права публичного представительства профсоюзу, который объединяет большинство работников, не имеет целью умалить права иных профсоюзов и работников, не являющихся членами ни одного из профсоюзов.

Заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова, д.ю.н., профессор **А.М. Лушников** посвятил свой доклад *достойному труду как предмету социального диалога*. Подробному анализу в выступлении А.М. Лушников был подвергнут доклад Генерального директора Международного бюро труда «Достойный труд» 1999 г. Докладчик пришел к выводу, что труд был и останется не только средством обеспечения необходимых потребностей челове-

ка, но и формой его жизнедеятельности и самореализации. Ценностные приоритеты прав человека перемещаются из экономической сферы в сферу субъективного самочувствия и «качества трудовой жизни».

Помимо пленарного заседания конференция прошла по 4 основным направлениям, которым соответствовало 4 круглых стола:

- проблемы кодификации и гармонизации законодательства о труде в странах СНГ;
- вопросы правового регулирования деятельности профсоюзов в Беларуси и за рубежом;
- проблемы индивидуального трудового права;
- актуальные вопросы корпоративного, социального права и других отраслей права.

К началу конференции был издан сборник [1], включающий материалы всех участников мероприятия, в котором можно более детально ознакомиться с выступлениями ученых.

Кроме насыщенной научной программы гости имели возможность больше узнать о Международном университете «МИТСО», ознакомиться с достопримечательностями г. Минска, поучаствовать в экскурсионной программе с посещением белорусских замков в Крево, Гольшанах, Лиде.

Благодарим всех участников Недели трудового права за проявленный интерес и живое общение, а также Международный университет «МИТСО» за оказанную поддержку в проведении данного мероприятия.

Список цитированных источников

1. Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сборник научных трудов по итогам II Междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 / Междунар. ун-т «МИТСО»; предисл. К.Л. Томашевского; редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк, К.С. Костевич. – Минск: «МИТСО», 2013. – 192 с.

Материал подготовили:

Е.А. Волк, к.ю.н., доцент, старший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;
К.С. Костевич, научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»

Н.В. Рощепко, аспирантка кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П.Г.Демидова

УДК 349.3

К ВОПРОСУ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация

Статья посвящена анализу характера юридической ответственности государства за исполнение обязательств в сфере социального обеспечения на примере Российской Федерации. Автор обосновывает необходимость законодательной регламентации, унификации мер ответственности органов исполнительной власти, учреждений, в т.ч. государственных внебюджетных фондов, за необоснованный отказ в назначении и (или) предоставлении пособий, пенсий, иных видов социального обеспечения, а также за несвоевременное их предоставление или предоставление в меньшем размере.

Введение

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому медицинскую помощь, социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных установленных законом случаях. Производные от статуса России как социального правового государства, данные обязательства выступают условиями достойной жизни и свободного развития человека, а потому значимость их надлежащего исполнения государством бесспорна. Взаимная ответственность государства и личности как один из принципов правового социального государства применительно к сфере социального обеспечения является необходимой гарантией ее эффективности, средством поддержания доверия между субъектами, участвующими в системе [1, с. 533–535]. Но если юридическая ответственность индивидов получила должное законодательное закрепление, то применительно к государству – субъекту, предоставляющему социально-обеспечительные блага, указанные нормы носят достаточно общий, зачастую отсылочный характер.

Не вдаваясь в исследование сущности юридической ответственности на общетеоретическом

уровне, стоит отметить многообразие подходов к указанному понятию в отечественной науке. Юридическая ответственность в ее ретроспективном (негативном) аспекте – это мера государственного принуждения к правонарушителю; установленная нормами права обязанность правонарушителя претерпевать определенные обременения, лишения личного, имущественного или организационного характера, как реализация санкции правовых норм [2, с. 48–58; 3, с. 489–494; 4, с. 9–15]. Вышеназванные подходы «с разных сторон отражают единое – содержание охранительного правоотношения, в рамках которого осуществляется ответственность» [5, с. 279]. Но возможна и иная оценка юридической ответственности – в качестве требования исполнения юридических обязанностей и воздержания от нарушения прав других лиц. Конструкция позитивной юридической ответственности, разрабатываемая в теории права, не нашла поддержки и развития в отраслевых исследованиях. За редким исключением, она рассматривается как неприменимая на практике [6, с. 441]. В связи с этим интересен анализ характера ответственности государства за исполнение взятых на себя социальных обязательств, являющихся по терминологии Конституционного Суда РФ публично-правовыми [7].

Основная часть

Принятие государством социальных обязательств осуществляется через конституционное закрепление набора социальных прав, а также в силу общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров как составной части правовой системы России. Однако конкретное наполнение, определение содержания и объема предоставляемых социально-обеспечительных благ – компетенция законодательных органов государства. Здесь законодатель обладает достаточно большой свободой усмотрения, особенно с учетом того, что Россия не связана положениями Конвенции Международной организации труда от 28.06.1952 № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения». Тем не менее эта свобода ограничена требованиями гарантировать достойный уровень жизни. Это касается и вопросов изменения правового регулирования тех или иных видов социального обеспечения. Признавая право на пересмотр установленных условий социального гарантирования, в т.ч. в сторону снижения объема социально-обеспечительных благ, Конституционный Суд Российской Федерации отмечает, что последнее не должно носить характер отказа от социальных, публично-правовых обязательств государства [8, 9]. Такой «отказ» противоречит самой сущности социального государства, нарушает ст. 55 Конституции Российской Федерации.

Практика конституционного нормоконтроля позволила сформулировать ряд требований, обязательных к исполнению законодателем при внесении изменений в действующую систему норм о социальном обеспечении. Среди указанных условий легитимности нормативных новелл приоритет отдан соблюдению принципа недопустимости произвольного сужения уровня социальной защиты. Отсюда вытекает и необходимость введения переходного периода, дающего возможность адаптироваться к вносимым изменениям, и (или) адекватного компенсаторного механизма [10]. Установление органами конституционного правосудия факта нарушения приведенных требований, а следовательно, и Основного закона влечет признание нормативно-правового акта, его отдельных положений неконституционными. По существу, речь идет о констатации неправомерности действий государства в лице законодательных, иных нормотворческих органов, выразившихся в принятии

норм, нарушающих конституционные права лиц в сфере социального обеспечения. При этом возможна и ситуация, когда имеет место бездействие, непринятие мер по введению соответствующего правового регулирования, что создает препятствия в реализации признанных государством социальных прав граждан.

Признание закона, иного нормативного акта неконституционным традиционно рассматривается в качестве формы конституционно-правовой ответственности. Но обоснованно ли в данном случае утверждать о ретроспективной ответственности, ответственности за совершенное правонарушение? Принимая во внимание широту полномочий соответствующих органов в сфере нормотворчества, их исключительный характер, основания для такого вывода отсутствуют. Определение режима правового регулирования, его изменение едва ли допустимо оценивать как правонарушение. Не случайно вопрос о вине государственных органов в названных выше случаях Конституционным Судом Российской Федерации не поднимается. Представляется, что применительно к конституционно-правовой ответственности не стоит отрицать конструктивную позитивной ответственности. Признание неконституционности нормативно-правового акта, по сути, означает требование должного исполнения государством публично-правовых обязанностей. Здесь ответственность неразрывна с обязанностью, требованием правомерного поведения. При ближайшем рассмотрении мер конституционно-правовой ответственности становится очевидно – они не связаны с несением дополнительных обременений, каких-либо лишений. В силу ст. 79 Федерального конституционного закона № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» акты (их отдельные положения), признанные неконституционными, утрачивают силу. Что касается заявителей и других лиц, попавших в схожую правовую ситуацию, то принятые в их отношении правоприменительные решения подлежат пересмотру. Таким образом, Конституционный Суд, принимая решение по делу, «выражает свое отношение как к позиции законодателя или иного нормотворческого органа, так и к ее пониманию правоприменителем, основываясь при этом на толковании положений Конституции Российской Федерации» [11]. Безусловно, в силу прямого указания закона на государственные органы и должностные лица ложится обязанность по приведению законов и иных нормативных актов в соответствие с Консти-

туцией Российской Федерации [12]. Однако трактовать это как дополнительное обременение нет оснований: имеет место надлежащее исполнение обязанности, существовавшей до вынесения решения в рамках конституционного правосудия. По этой же причине неоправданно рассматривать как влекущее дополнительные обязанности и указание Конституционного Суда на необходимость устранения пробела в правовом регулировании социального обеспечения. Такое указание преследует цель исключить существующие препятствия в реализации гарантированных государством социальных прав граждан. Было бы ошибочно его отождествлять с нарушением принципа разделения властей, вмешательством в компетенцию законодательных органов [13, с. 132], поскольку речь идет об определении конституционных ориентиров для последующей правовой регламентации общественных отношений.

С учетом изложенного трактовка конституционно-правовой ответственности в форме признания нормативно-правового акта (его отдельных положений) неконституционными как ответственности позитивной имеет право на существование. Меры позитивной ответственности – это не дополнительные обременения, а круг обязанностей государства в сфере социального обеспечения, обязанностей законодательных и иных нормотворческих органов по надлежащей правовой регламентации содержания и порядка реализации социально-обеспечительных прав граждан.

Ответственность государства отнюдь не исчерпывается конституционно-правовой. Возможны и неблагоприятные последствия имущественного характера, обязанность претерпевания которых вытекает из содержания ст. 53 Конституции РФ. Возмещение вреда, причиненного органами власти и их должностными лицами, как мера гражданско-правовой ответственности получила опосредование в гл. 59 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). Статьи 16, 1069 ГК РФ содержат открытый перечень незаконных действий (бездействий) государственных органов (органов местного самоуправления, их должностных лиц). Примечательно, что в их число включено и издание акта, не соответствующего закону или иному правовому акту. Руководствуясь ст. 15 ГК РФ, к убыткам в рассматриваемом случае можно отнести суммы тех пособий, пенсии по социальному обеспечению в назначении (выплате) которых заявителю было отказано без законных оснований.

Если же отказ касался предоставления медицинской помощи по обязательному социальному страхованию, оказания тех или иных социальных услуг, то убытки составят расходы лица, которые он вынужден был произвести для получения необходимых услуг на платной основе, вне системы социального обеспечения.

Однако следует признать, что практическая реализация права на возмещение вреда вызывает значительные затруднения. Последние связаны с доказыванием факта наличия вреда и его размера, противоправности действий и вины причинителя вреда. Указанные затруднения непреодолимы, если основанием для отказа послужили нормы закона (иного правового акта), признанного в последующем неконституционным. В связи с этим гражданско-правовые меры ответственности применительно к сфере социального обеспечения нельзя рассматривать как эффективные.

Восстановить имущественное положение лиц, которым отказано в предоставлении социально-обеспечительных благ, отчасти позволяет применение мер защиты. Так, принудительное исполнение обязанностей по социальному обеспечению является наиболее часто применяемой санкцией к органам исполнительной власти, учреждениям, которые вопреки нормам закона отказали в назначении и (или) предоставлении пособий, пенсий, иных видов социального обеспечения, а также несвоевременно их предоставили или предоставили в меньшем размере. Как реакция на правонарушение, эта мера принуждения имеет право-восстановительный характер, и ее реализация не зависит от вины нарушителя. Но в свете инфляционных процессов она не гарантирует полное восстановление нарушенной имущественной сферы пострадавшего, что особенно актуально ввиду отсутствия законодательно установленного порядка индексации несвоевременно предоставленных социальных выплат, позволяющего восстановить их покупательскую способность. На сегодняшний день это возможно только на основании норм гл. 59 ГК РФ в порядке возмещения вреда и сопряжено с возложением на лицо, чьи права нарушены, процессуальных обязанностей по доказыванию. Представляется, что индексация как антиинфляционная мера не должна находиться в подобной зависимости. Показательна в этом отношении норма ст. 208 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, закрепляющая право на индексацию взысканных судом

сумм за период со дня вынесения судебного решения и до дня его фактического исполнения.

Правонарушение должно влечь согласованное применение мер защиты и мер ответственности. К сожалению, последние применительно к публично-правовым образованиям в лице органов и должностных лиц не получили должной регламентации. К числу исключений из сказанного можно отнести пени за задержку выплаты страховых сумм по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний или неправомерное уменьшение их размера [14, с. 15]. Они уплачиваются субъектом страхования в размере 0,5 % от невыплаченной в срок суммы страховых выплат за каждый день просрочки. Несмотря на единство системы обязательного социального страхования, аналогичные меры ответственности в других его видах отсутствуют. Сказанное касается и иных организационно-правовых форм социального обеспечения.

Отсутствие на законодательном уровне конкретных санкций, состоящих в возложении на уполномоченные органы, учреждения и должностные лица дополнительных обременений, позволяет сделать вывод, что государство, по сути, снимает с себя ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей в сфере социального обеспечения. Приведенное как исключение пени в системе обязательного социального страхования от профессиональных рисков можно отнести к мерам ответственности государства с определенной долей условности. Обязательное социальное страхование, выступая частью государственной системы социальной защиты населения, функционирует на принципах автономности. Обязанность предоставить обеспечение по страхованию лежит на страховщике, в рассматриваемом случае это Фонд обязательного социального страхования. Следовательно, и ответственность в форме пени за задержку выплаты сумм страхового обеспечения или неправомерное уменьшение их размера несет страховщик, специализированное финансово-кредитное учреждение. Говорить об ответственности государства в данном случае можно только опосредованно. Пени как дополнительное имущественное обременение ложатся на бюджет фонда, средства которого находятся в государственной собственности и формируются не только за счет страховых взносов, но и за счет поступлений из федерального бюджета.

Обязательное социальное страхование является особой организационно-правовой формой социального обеспечения, где государство непосредственно не выступает в качестве обязанного субъекта. Таковыми в силу прямого указания закона признаны страховщики по конкретному виду обязательного социального страхования. Но это не означает, что государство может полностью отстраниться от участия в системе. Его долг – гарантировать соблюдение прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика. Эти гарантии реализуются посредством межбюджетных трансфертов из федерального бюджета финансовой системе обязательного социального страхования [15]. А применительно к обязательному пенсионному страхованию речь идет о субсидиарной ответственности по обязательствам Пенсионного фонда РФ перед застрахованными лицами [16]. Законодатель не уточнил оснований ее применения, содержания и порядка, а потому в свете постановления Конституционного Суда от 10.07.2007 № 9-П единственно возможной мерой ее реализации является перечисление государством из федерального бюджета Пенсионному фонду необходимых денежных средств в пользу застрахованных лиц, которым назначается трудовая пенсия (производится ее перерасчет).

Заключение

Можно констатировать, что обязательства по обязательному социальному страхованию имеют «солидарный» характер, это публично-правовые обязательства Российской Федерации и государственных внебюджетных фондов. Учитывая особую роль государства в системе социального страхования, проблема ответственности России как публично-правового образования за реализацию государственных гарантий во многом находится в плоскости бюджетного права. Что касается ответственности государственных внебюджетных фондов как страховщиков, то она должна быть унифицирована. Положения об уплате пени за задержку выплаты страховых сумм или неправомерное их уменьшение необходимо закрепить в гл. II Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования». Предпочтительным является начисление пени и в качестве

меры ответственности органов исполнительной власти, учреждений, органов местного самоуправления при несвоевременном предоставлении (в т.ч. по причине необоснованного отказа в назначении и (или) предоставлении), неправомерном занижении пособий, пенсий, иных видов социального обеспечения. Установленная в процентном отношении к сумме задолженности, эта мера позволит компенсировать и потерю покупательской способности выплат по социальному обеспечению.

Список цитированных источников

1. Мачульская, Е.Е. Концепция социального государства как научная основа для развития законодательства о социальном обеспечении / Е.Е. Мачульская // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2007. – С. 533–535.
2. Братусь, С.Н. Юридическая ответственность и законность / С.Н. Братусь. – М.: Юридическая литература, 1976. – С. 48–58.
3. Проблемы общей теории права и государства: учеб. для вузов / под общ. ред. В.С. Нерсесяна. – М.: Норма, 2002. – С. 489–494.
4. Сыроватская, Л.А. Ответственность по советскому трудовому законодательству / Л.А. Сыроватская. – М.: Юридическая литература, 1974. – С. 9–15.
5. Алексеев, С.С. Общая теория права в 2 томах. Т. 1. / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1981. – С. 279–299.
6. Лушникова, М.В. Курс трудового права. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учеб. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: Проспект, 2004. – 608 с.
7. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 29.01.2004 № 2-П // Российская газета. – № 19. – 04.02.2004.
8. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 01.12.1997 № 18-П // СЗ РФ. 15.12.1997. – № 50. – Ст. 5711.
9. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19.06.2002 № 11-П // Российская газета. – № 118. – 02.07.2002.
10. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24.05.2001 № 8-П // СЗ РФ. 28.05.2001. – № 22. – Ст. 2276.
11. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.06.1998 № 19-П // СЗ РФ. – № 25. – 22.06.1998. – Ст. 3004.
12. О Конституционном Суде Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ // Российская газета. – № 138. – 139. – 23.07.1994.
13. Курченко, О.С. Государство как субъект права социального обеспечения: дис. ... канд. юрид. наук / О.С. Курченко. – Омск, 2008. – 205 с.
14. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ // СЗ РФ. – 03.08.1998. – № 31. – Ст. 3803.
15. Об основах обязательного социального страхования: Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ // СЗ РФ. – 19.07.1999. – № 29. – Ст. 3686.
16. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ // СЗ РФ. – 17.12.2001. – № 51. – Ст. 4832.

Summary

This article analyzes the nature of the legal responsibility of a State for the performance of obligations in the field of social security on the example of the Russian Federation. The author substantiates the need for legislative regulation, harmonization of measures of responsibility of the executive authorities, agencies, including state funds, for the unjustified refusal to appoint and (or) providing benefits, pensions and other forms of social security, as well as their failure to provide a smaller amount.

Статья поступила в редакцию 01.10.2013

В.П. Шилов, соискатель кафедры гражданско-правовых дисциплин юридического факультета Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины

УДК 349.2

ПОНЯТИЕ И ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА РАБОТНИКА НА УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные вопросы реализации права работника на участие в управлении организацией. Особое внимание уделяется отсутствию в Республике Беларусь действенной законодательной базы, направленной на решение юридических вопросов взаимодействия нанимателя и наемного работника в области взаимовыгодного сотрудничества по совместному управлению предприятием. Выделяются и сравниваются различные механизмы, формы и концепции участия работника в деятельности предприятия. Указывается на положительный опыт взаимодействия руководства предприятия и рабочего класса на зарубежных предприятиях. Участие работника в управлении организацией рассматривается как одна из форм социального партнерства и разновидность производственной демократии. По результатам анализа автором предлагаются первоначальные шаги для правового регулирования реализации права работника на участие в управлении организацией в Республике Беларусь.

Введение

Право работников на участие в управлении организацией, гарантированное им п. 4 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь, остается пока декларативной нормой. Вместе с тем предоставление работникам реальной возможности участвовать в управлении организацией способно мотивировать работников к повышению эффективности работы организации. Приобщая работников прямо или косвенно к принятию управленческих решений, наниматели могут рассчитывать на увеличение объема выпускаемой продукции, улучшение ее качества, на более рациональное использование рабочей силы, быстрее внедрение новой техники и технологии.

Одновременно с помощью института участия работников в управлении организацией наниматели могут существенно уменьшить число трудовых конфликтов, оптимизировать отношения между персоналом и менеджментом компании, что не замедлит сказаться на конечных итогах деятельности организации, улучшит взаимоотношения с инвесторами и пр.

Участие представителей работников в управлении организацией – важный элемент политической стабильности в современном рыночном обществе, необходимое условие равноправного сотрудничества между трудом и капиталом, одна из форм социального партнерства.

Основная часть

Попытки существенно повысить эффективность производства, к сожалению, не всегда приводят к успеху на белорусских предприятиях. Одна из основных причин этого связана с отчужденностью работников от участия в управлении производством.

Проблема реализации права работника на участие в управлении организацией анализировалась в разные годы в ряде работ И.И. Бородиным, М.И. Бухалковым, Т.Ю. Коршуновой и др. [1, с. 36; 2, с. 49–54; 3, с. 26–33.

По словам А.С. Пашкова, прежде, «когда преобладающей была государственная собственность на средства производства, социальная направленность трудового права состояла в содействии

сближению уровня благосостояния и культуры, условий труда и быта различных социальных групп советского общества, достижению фактического равенства между людьми в обществе на базе общественной собственности на средства производства» [4, с. 54].

В настоящее время на предприятиях и в организациях различных форм собственности преобладают ситуации, когда принятие решений, касающихся организации труда и распределения его результатов, в большинстве случаев остается исключительно привилегией нанимателя. Участие работников в управлении организацией носит ограниченный характер и часто связано не с объективными потребностями, а с личностными характеристиками отдельных собственников, менеджеров, их собственным пониманием значения участия работников в управлении организациями. Отчуждение работников от управления в организациях не только сдерживает, но и негативно сказывается на их развитии. В то время как в ряде зарубежных стран сложилась даже не система участия работников в управлении организацией, а система привлечения работников к управлению организацией.

По мнению В.И. Шкатуллы, «право на участие в управлении может осуществляться каждым работником индивидуально и коллективом работающих в целом. Каждый работник вправе обратиться к работодателю или его представителям с предложениями по улучшению производственного процесса, корректировке производственных заданий, устранению имеющихся недостатков, снижающих эффективность производства» [5, с. 221].

Участие работников в управлении своей организацией является неременным условием достижения высоких конечных результатов.

В свое время А.М. Куренной рассматривал право на участие в управлении «как субъективное право работников, содержание которого может быть сведено к следующим правомочиям работников и их представителей: реально участвовать в управлении производством в пределах прав, предоставленных работникам законом и иными нормативными правовыми актами, касающимися вопросов этого участия; требовать обеспечения возможности участия в управлении производством

(в случае непредоставления таковой); требовать защиты своего права на участие в управлении в случае его нарушения» [6, с. 28].

Российский исследователь С.Ю. Чуча в своей работе писал, что «право работников на участие в управлении организацией рассматривается в широком и узком смысле. В широком смысле оно реализуется в рамках индивидуальных правоотношений и состоит в получении отдельными работниками информации от работодателя, внесении ими предложений по улучшению организации производства и труда. В узком смысле – это воздействие работников организации через свои органы представительства на принимаемые работодателем решения в рамках коллективно-трудовых правоотношений» [7, с. 205–206].

Практика правового регулирования в нашей стране еще не имеет сложившихся форм реализации работниками своего права на участие в управлении производством, за исключением лишь коллективно-договорного регулирования и форм участия, осуществляемых через профессиональные союзы. А эти формы не позволяют в полной мере участвовать в управлении организацией. Сложившуюся ситуацию можно объяснить тем, что именно эти формы навязывались ранее действовавшим законодательством в качестве основополагающих.

В законодательстве Республики Беларусь, в отличие от законодательства стран ближнего и дальнего зарубежья, вопрос взаимоотношений работника и нанимателя в области совместного и равноправного участия в управлении организацией не урегулирован.

Неэффективность отчуждения работников от процессов управления предприятием давно усвоена большинством развитых стран, где в той или иной форме происходит или уже произошел переход от авторитарного управления производством к производственной (хозяйственной, экономической) демократии. В первую очередь здесь стоит выделить Германию, создавшую наиболее развитую систему привлечения работников к участию в управлении предприятием. Существует производственная демократия или ее элементы в Великобритании, Норвегии, Швеции, Франции, Японии, Дании, Испании, Португалии, Греции и др.

На предприятиях западноевропейских государств, принимая во внимание многообразие существующих форм участия работников в управлении, можно выделить два основных варианта:

– система участия в управлении, установленная и закреплена законодательством, характерная в первую очередь для Германии;

– система участия работников в управлении, основанная на коллективных договорах и совместных консультациях, характерная для Великобритании.

По мнению Е.В. Ураковой, «предоставляемое работникам право участвовать в управлении организацией, при согласовании интересов работников и работодателей, положительно влияет на эффективность деятельности организации в целом. Участие работников в управлении сказывается не только на экономических, но и социальных показателях, стабилизирует коллектив, объединяет две стороны для решения общих задач» [8, с. 127]. В то же время Т.Ю. Коршунова считает, что «с помощью института участия работников в управлении организацией работодатели могут существенно уменьшить число трудовых конфликтов, оптимизировать отношения между персоналом и менеджментом компании, что сказывается на конечных итогах деятельности организации» [9, с. 77].

Представление интересов всех работников при реализации ими права на участие в управлении организацией может осуществляться представителями работников, к которым законодатель относит профессиональные союзы и их объединения, иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Трудовой коллектив, помимо участия в улучшении общих управленческих проблем всей организации, может быть вовлечен в процесс принятия решений, связанный с повышением эффективности работы, ростом производительности труда, улучшением качества продукции, достижением полной занятости кадров.

Для расширения количества работников низовых производственных звеньев, участвующих в управлении предприятием, необходимо применять новые формы организации и стимулирования труда персонала.

В организациях с демократической системой управления, которая подразумевает участие работников в принятии различных управленческих решений, у последних повышается уровень компетентности в вопросах управления и формируется психология работника-собственника.

Участие работников, их представителей в управлении организацией можно рассматривать как одну из форм социального партнерства. Социальное партнерство в сфере труда включает как двусторонние отношения между представителями работников и нанимателя, так и трехстороннее взаимодействие с участием органов государственной власти или органов местного самоуправления.

В своих работах российские исследователи (Е.М. Мироненко, Д. Кубрик, Е.В. Уракова) выделяют различные механизмы и формы участия работников в управлении организацией. Их можно классифицировать по методам участия, по степени участия, по направлениям участия, по степени институционализации, по охвату. Все формы участия работников в управлении организации тесно связаны между собой и дополняют друг друга [10; 11].

Е.А. Скриптунова и Э.Ф. Мухаметшина выводят концепцию партисипативного управления. По мнению авторов, «термин “participative management” дословно означает “управление, основанное на участии”. Партисипативное управление означает вовлечение работников в управление, то есть сотрудники всех уровней организации участвуют в установлении целей компании, в принятии решений, в анализе и решении проблем» [12].

В соответствии с действующим законодательством основными формами участия работников в управлении организацией можно считать следующие:

– получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников;

– проведение консультаций с работодателем при принятии последним управленческих решений, касающихся интересов работников;

– внесение предложений по совершенствованию работы организации;

– участие в коллективно-договорном регулировании трудовых правоотношений;

– принятие совместно с работодателем важных для персонала управленческих решений.

Хотелось бы отметить, что в 2013 г. Государственная дума Российской Федерации приняла поправки в Трудовой кодекс (Федеральный закон от 07.05.2013 № 95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации»), которые ввели в законодательство страны новый институт участия работников в управлении организациями – производственные советы. В принятых поправках оговорено, что производственные советы создаются нанимателем из наиболее квалифицированных работников и занимаются обеспечением участия трудящихся в решении экономических и технологических вопросов на производствах. В то же время производственным советам нельзя будет заниматься вопросами, входящими в исключительную компетенцию профсоюзов: заключать коллективный трудовой договор, представлять и защищать интересы работников по вопросам найма и увольнения, вести переговоры в рамках социального партнерства и др. Отдельно стоит отметить, что новый законопроект дает нанимателю право организовывать производственные советы, но не обязывает его это делать. Будут создавать производственные советы лишь те наниматели, кто планировал это сделать ранее, но им не хватало юридической основы.

В своей статье белорусский юрист Е.В. Мотина выделяет различные подходы в правовом регулировании отношений непрофсоюзного представительства интересов работников в виде производственных советов, основываясь на опыте зарубежных стран, и рассматривает их возможность применения на предприятиях Республики Беларусь [13, с. 53–57]. Можно согласиться с Е.В. Мотиной, что существующая модель функционирования производственных советов в Германии может быть принята за основу при разработке механизмов правового регулирования непрофсоюзного представительства интересов работников в области участия в управлении предприятием в Республике Беларусь.

В связи с происходящими изменениями в трудовых отношениях в странах ближнего зарубежья, в т.ч. входящих в Единое экономическое пространство, большой научный и практический интерес представляет изучение механизмов участия ра-

ботников в управлении организацией на территории Республики Беларусь.

Заключение

На основании вышеизложенного можно отметить, что для правового регулирования участия работников в управлении организацией необходимо определить:

- правовую основу участия работников в управлении организацией;
- сферы и методы участия работников в управлении организацией;
- правовое положение, а также принципы создания и деятельности непрофсоюзных представительных органов работников;
- формы и способы взаимодействия профсоюзных и непрофсоюзных представительных органов работников;
- задачи, права и обязанности представителей работников, а в некоторых случаях – и ответственность за принимаемые ими решения, затрагивающие существенные интересы работников.

В заключение отметим актуальность и недостаточную степень исследованности проблемы участия работников в управлении организацией в науке трудового права, которая ждет своего теоретического исследования, а в перспективе – и законодательного урегулирования.

Список цитированных источников

1. Бородин, И.И. Общие понятия социального партнерства // Трудовое право. – 2003. – № 2.
2. Бухалков, М.И. Управление персоналом – М.: ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
3. Коршунова, Т.Ю. О концепции Федерального закона «Об участии работников в управлении организацией» // Трудовое право. – 2004. – № 12.
4. Советское трудовое право: учеб. / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М.: Юрид. лит., 1988. – 604 с.
5. Шкатулла, В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, постатейный; 6-е изд., перераб. – М.: Норма, 2009. – 1104 с.
6. Куренной, А.М. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством. – М.: МГУ, 1983. – 96 с.
7. Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития пра-

вового регулирования в Российской Федерации / С.Ю. Чуча: дисс. ... д-ра юрид. наук / Омск, 2004. – 376 с.

8. Уракова, Е.В. Проблемы реализации права работника на участие в управлении организацией / Е.В. Уракова. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-221402.html?page=12>. – Дата доступа: 14.03.2013.

9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт, ИНФРА-М, 2004. – 677 с.

10. Мироненко, Е.М. Развитие механизмов участия работников в управлении организацией / Е.М. Мироненко: дис. ... канд. экон. наук / Московский гуманитарный университет. – М., 2009. – 151 с.

11. Кубрик, Д. Некоторые правовые проблемы реализации права работников на участие в управлении организацией / Д. Кубрик, Е.В. Уракова // Электронный ресурс [ИПС «Кодекс»]. – Режим доступа: <http://law.admtuymen.ru/noframe/nic?print&nd=466202049&LogLength=27191&LogNumDoc=466202049>. – Дата доступа: 14.03.2013.

12. Скриптунова, Е.А., Мухаметшина Э.Ф. Партиципативные структуры / Е.А. Скриптунова, Э.Ф. Мухаметшина // Электронный ресурс [БОСС]. – Режим доступа: <http://www.axima-consult.ru/stati-party.html>. Дата доступа: 14.03.2013.

13. Мотина, Е.В. Производственные советы как представительный орган работников: опыт европейских государств // Юстыцыя Беларусі. – 2013. – № 9.

Summary

The article deals with current issues of the right of workers to participate in the management of the organization. Particular attention is paid to the absence of effective legal framework in Belarus to address the legal issues of interaction of the employer and employee in areas of mutual cooperation on joint management of the enterprise. Various mechanisms, forms and concepts worker participation in the enterpris. Various mechanisms, forms and concepts worker participation in the enterprise are allocated and compared. Positive experience of the company's management and the working class in foreign enterprises is indicated. Participation of workers in the management of the organization is considered as a form of social partnership and variety of industrial democracy. According to the analysis the author offers the initial steps for the legal regulation of the right of workers to participate in the management of the organization in the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 10.09.2013

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Пенсионные правоотношения в Украине: монография / Н.М. Хуторян, Я.В. Симутина, М.П. Стадник, А.А. Ширант, М.Н. Шумило; под ред. Н.М. Хуторян, Я.В. Симутиной. – К.: Изд-во «Юрид. мысль», 2013

Главной задачей правового и социального государства является обеспечение основных прав и свобод человека. Но в современных условиях экономического и демографического кризиса в Украине проблема обеспечения прав человека и усовершенствования механизма их реализации существенно усложнилась. Особенно остро сегодня стоит вопрос реализации права на материальное обеспечение нетрудоспособных граждан, в частности пенсионеров. Очередной этап пенсионной реформы, проведенный в 2011 г., к сожалению, не решил существующих проблем в солидарной системе пенсионного обеспечения, а внедрение накопительной системы отложено на неопределенный срок.

Все это предопределяет актуальность проведения дальнейших научных исследований по проблемам правового регулирования пенсионных правоотношений с целью усовершенствования существующих и разработки новых эффективных юридических, организационных мер, направленных на эффективное реформирование пенсионной системы и соответственно действующего пенсионного законодательства Украины. Одним из таких исследований является рецензируемая коллективная монография, посвященная проблемам пенсионных правоотношений и их развития.

В работе основательно проанализирован широкий круг вопросов, возникающих в связи с реализацией права на пенсию граждан в Украине. В частности, определено понятие пенсионных правоотношений и проведена их классификация, исследованы субъекты, объект и содержание пенсионных правоотношений, рассмотрены юридические факты как основания возникновения, изменения и прекращения пенсионных правоотношений, а также внесены конкретные предложе-

ния по усовершенствованию действующего пенсионного законодательства.

Следует положительно оценить стремление авторов монографического исследования по-новому переосмыслить основные категории науки права социального обеспечения, в частности: «пенсионные правоотношения», «содержание пенсионных правоотношений», «пенсия», которые в настоящее время требуют новых подходов к их определению с учетом экономических и социальных трансформаций в обществе за последние десятилетия.

Значительное внимание в работе уделено усовершенствованию понятия пенсионных правоотношений и их классификации. С учетом существующей сегодня трехуровневой системы пенсионного обеспечения предложен новый подход к определению системы пенсионных правоотношений.

Кроме этого подробно проанализированы объект и субъекты пенсионных правоотношений. Всесторонне изучено понятие «пенсия» и выделены ее характерные признаки как объекта пенсионных правоотношений.

Определено содержание пенсионных правоотношений, т.е. субъективные права и обязанности сторон, а также права и обязанности субъектов пенсионного обеспечения, закрепленные в объективном праве и определяющие границы субъективных прав и обязанностей сторон пенсионных правоотношений.

В отдельном разделе монографического исследования освещены юридические факты как основания возникновения, изменения и приостановления пенсионных правоотношений в солидарной пенсионной системе. На основании проведенного анализа сформулированы особенности юридических фактов в сфере пенсионного обеспе-

чения и обоснованы выводы и рекомендации по усовершенствованию законодательства по этим вопросам. Заслуживает поддержки вывод о том, что возникновение пенсионного правоотношения возможно исключительно на основании завершенного юридического фактического состава, четкая определенность элементов которого в нормах права пенсионного обеспечения является одной из существенных гарантий охраны прав граждан в этой сфере. Кроме того, следует положительно оценить предложения по определению в законодательстве таких понятий, как «пенсионный возраст», «потеря кормильца», «выслуга лет», дефиниции которых сформулированы в работе.

Учитывая вышеизложенное, представленная на рецензирование коллективная монография, несомненно имеет научную ценность и весомое практическое значение. Выводы и предложения авторов могут быть использованы в правотворчестве, прежде всего при совершенствовании норм законов и подзаконных актов Украины, предназначенных регулировать отношения в сфере пенсионного обеспечения. Обоснованные в монографии научно-практические рекомендации также будут способствовать более эффективному применению на практике норм действующего законодательства, регулирующих пенсионные правоотношения.

Полученные результаты могут использоваться в учебном процессе в юридических и других учебных заведениях при чтении лекций по курсу «Право социального обеспечения», а также при написании учебников, научно-практических пособий и разработке методических рекомендаций.

Не имея существенных замечаний, в качестве пожелания хотелось бы обратить внимание на целесообразность применения единого подхода авторского коллектива к пониманию пенсионных правоотношений при раскрытии их структурных элементов. В первом разделе основательно доказано, что пенсионные правоотношения являются основным элементом правоотношений в пенсионном обеспечении, включающих также социально-страховые, процедурные и процессуальные отношения. В то же время в 5-м разделе, посвященном исследованию объекта пенсионных правоотношений, кроме материальных пенсионных правоотношений анализируются процедурные и процессуальные пенсионные правоотношения. В 7-м разделе, посвященном содержанию пенсионных правоотношений, также рассматриваются такие их виды, как материальные, процедурные и процессуальные.

Но изложенное замечание в целом не уменьшает высокую научную ценность монографии, которая, несомненно, заслуживает рекомендации ее к опубликованию.

С.В. Вишновецкая, доцент кафедры гражданского права и процесса Национального авиационного университета, кандидат юридических наук, доцент

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. – М.: Проспект, 2014

Монография Н.Л. Лютова содержит комплексный анализ норм трудового и международного права, направленный на формулирование концептуальных подходов к определению эффективности норм международного трудового права.

Актуальность исследования не вызывает сомнения, поскольку в условиях глобализации и интеграции в современном мире существенно возрастает роль международных норм, от эффективности которых зависит современная экономическая и политическая ситуация. Однако, несмотря на то, что вопросы эффективности норм международного и трудового права в отдельности многократно являлись объектом исследования в правовой науке, например в работах советских специалистов по трудовому праву (В.И. Никитинского, В.В. Глазырина, А.С. Пашкова и др.), а также ученых в области международного права (Г.В. Игнатенко, С.Ю. Марочкина, Л.Х. Мингазова, Дж. Браунли и проч.), до сих пор комплексного исследования проведено не было, что подчеркивает научную новизну данной работы.

Эффективность норм международного трудового права зависит от многих факторов, к которым автор относит статистические показатели ратификации конвенций, уровень профсоюзного членства, разнообразные экономические данные, не остающиеся без внимания и социологические показатели: Индекс человеческого развития Организации объединенных наций (ООН), данные об уровне безработицы и иные сведения, что составляет эмпирическую базу исследования. Нормативную базу работы составили конвенции, рекомендации и другие акты Международной организации труда (МОТ), акты Совета Европы и Европейского союза, региональные и двусторонние соглашения в сфере труда. Использована судебная практика международных судов, акты толкования норм международного трудового права. В работе использованы нормы российского законодательства, акты высших судебных органов и судебная практика.

Доктринальную и методологическую основу монографии составили труды известных отечественных и зарубежных ученых не только по трудовому праву, но и по общей теории права, международному праву, экономике и социологии труда.

Практическая значимость полученных результатов работы Н.Л. Лютова выражается в предложении по нормотворческой модификации деятельности МОТ, повышению эффективности контрольных процедур международных организаций, ответственных за создание и реализацию международных стандартов труда, а также по их дальнейшей кодификации. В работе существуют многочисленные предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации, которые заслуживают внимания.

Теоретические выводы и сформулированные на их основе конкретные предложения по совершенствованию международного трудового права, а также действующего законодательства о труде, могут быть использованы в процессе законотворческой деятельности как в Российской Федерации, так и в Республике Беларусь, в условиях унификации трудового законодательства Беларуси и России в процессе создания Союзного государства, развития Единого экономического пространства, а также в регулировании трудовых отношений в Евразийском экономическом сообществе.

Вместе с тем в монографии Н.Л. Лютова, как и в любой творческой научной работе, имеются некоторые дискуссионные моменты.

1. Представляется не совсем удачным название гл. 3 работы «Соответствие российского трудового законодательства международным трудовым стандартам как критерий эффективности норм международного трудового права» (с. 172). Представляется, что вопрос о соответствии или несоответствии национального законодательства о труде международным стандартам труда – это итог сравнения международного и национального

правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Соответствие или несоответствие между ними не может быть критерием эффективности норм международного трудового права, так как соблюдение международных трудовых стандартов может обеспечиваться не только за счет национальной инкорпорации, но и другими способами (например, прямым применением судами норм ратифицированных конвенций МОТ в случаях выявления противоречия им норм национального законодательства о труде). Кроме того, международные стандарты труда, как замечает и сам автор, включают и акты, относящиеся к soft law, которые вообще носят рекомендательный характер для государств, а значит, в этой части может быть национальная специфика и нельзя вести речь о соответствии или несоответствии им национальных норм трудового права.

2. Автор сводит нормы *jus cogens* только к тем, которые признаны таковыми в прямых указаниях на это авторитетных международных судебных органов. Как итог, он сводит данные нормы лишь к двум: запрету дискриминации в области труда и занятий и запрету рабства как радикальной формы принудительного труда (с. 39). Представляется, что автор, пойдя на поводу ученых-международников, не учитывает всей специфики общепризнанных принципов международного права в сфере труда, которые формируются преимущественно в рамках ООН и МОТ, причем судебные

органы первой международной организации, по сути, не занимаются вопросами толкования и выработки норм *jus cogens* в сфере труда, а в структуре второй организации вообще международных судебных органов нет, но есть не менее авторитетный высший орган (Международная конференция труда), уполномоченный на принятие международных стандартов труда в виде различных правовых документов.

3. Представляется спорным мнение автора о возможности принятия единого Трудового кодекса Беларуси, Казахстана и России. Если это не стало реальностью в 1920-х гг. и позднее, вплоть до распада СССР, а советские республики ограничились принятием Основ законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г., сохранив свои Кодексы законом о труде, при фактически унитарном территориальном устройстве СССР, вряд ли это может произойти между тремя суверенными независимыми государствами в рамках СНГ, ЕврАзЭС или даже Евразийского союза как экономического, а не политического объединения трех стран. Обращаем внимание и на некорректность названия «Белоруссия», поскольку официальное название нашего государства – «Республика Беларусь» или «Беларусь».

Вышеуказанные замечания и дискуссионные моменты принципиально не влияют на общую положительную оценку проведенного научного исследования.

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

К.С. Костевич, научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»

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 концевые, 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. 513а 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 513a (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.