

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (12) 2014

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

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) 279-98-47
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

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

Свидетельство
государственной регистрации
издателя, изготовителя,
распространителя
печатной продукции
от 02.09.2014 № 1/423

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

Подписано в печать 15.12.2014
Дата выхода 22.12.2014
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,57. Уч.-изд. л. 4,65
Тираж 120 экз. Заказ
Цена свободная

Отпечатано
в ПДУП «Типография
Федерации профсоюзов
Беларуси».
г. Минск, пл. Свободы, 23-90
ЛП № 02330/54 от 12.08.2013

© МИТСО, 2014

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), **Каспирович Анастасия Александровна** (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, професор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;
Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового 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»;
Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;
Курьлева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового 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. – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);
Нургулиева Е.Н. – д-р юрид. наук, профессор, директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;
Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Прилипка 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, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ;
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, Казахстана, России и Украины (сентябрь – ноябрь 2014 г.)	6
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Лушников А.М., Лушникова М.В. (Ярославль, Россия). Социальное партнерство в сфере труда: проблемы и перспективы	10
В статье дана общая характеристика российской правовой модели социального партнерства. Проанализированы основные подходы к понятию социального партнерства в сфере труда. Предложено считать синонимичными социальное партнерство и правовой механизм регулирования коллективных трудовых отношений. Выявлены проблемы, связанные с социальным диалогом в России, и обоснован вывод о перспективах правового механизма социального партнерства.	
Нургаалиева Е.Н. (Астана, Казахстан). Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в Республике Казахстан	14
В статье дается критический анализ нового Закона Республики Казахстан о профессиональных союзах, обосновывается его недостаточное соответствие международным трудовым стандартам (в частности, свободе объединения). Характеризуются последние дополнения и изменения в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам коллективной защиты наемных работников.	
Скачкова Г.С. (Москва, Россия). Формы социального партнерства и их развитие в современной России	19
В статье рассматриваются вопросы, связанные с характеристикой форм социального партнерства в современной России, в основу которых положены соответствующие международные стандарты. Показана их взаимосвязь, традиционность и цель сбалансировать интересы работодателей и работников. Обращено внимание на появление на локальном и региональном уровнях новых форм социального партнерства, дополняющих централизованно установленные формы.	
Людвигевич О.Н. (Барановичи, Беларусь). Понятие и меры дисциплинарной ответственности работников	24
В статье обосновывается мнение автора о необходимости закрепления в Трудовом кодексе Республики Беларусь понятия дисциплинарной ответственности работников, разработанного на основе общетеоретического понимания ответственности как особой субъективной обязанности. Указывается на целесообразность включения в Кодекс обобщающего термина «меры ответственности», охватывающего меры дисциплинарного взыскания и меры дисциплинарного воздействия. Аргументируется вывод о необходимости четкого правового определения сущности, видов и порядка применения мер дисциплинарного воздействия.	
Коробченко В.В., Сафонов В.А. (Санкт-Петербург, Россия). К вопросу о праве профсоюза на определение своей внутренней структуры	28
В статье проводится анализ положений ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с учетом положений Трудового кодекса РФ и постановления Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 № 22-П. Сделан вывод о том, что государство не должно устанавливать исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций, которые могут создаваться профсоюзом. Вместе с тем государство вправе наделять публичными функциями только определенные профсоюзные организации, способные осуществлять указанные функции с точки зрения организационного, имущественного и иных критериев. Рассматривается вопрос о полномочиях объединений профсоюзов определять требования к уставам профсоюзов, входящих в состав соответствующих объединений, в т.ч. в части, касающейся организационной структуры этих профсоюзов. Отмечается, что определение объединением профсоюзов требований к уставам входящих в него профсоюзов не нарушает принцип свободы объединения.	
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ	
Ивановская А.Н., Чудык-Белоусова Н.И. (Хмельницкий, Украина). Роль Конституционного Суда Украины в защите трудовых прав граждан	33
Исследуются актуальные вопросы защиты трудовых прав граждан Конституционным Судом Украины. Определены имеющиеся средства защиты прав и свобод граждан Конституционным Судом при экспертизе законопроектов о внесении изменений и дополнений в Конституцию, определении конституционности действующих нормативно-правовых актов и при осуществлении официального толкования Конституции и законов Украины. Обоснована недостаточность существующих средств для эффективной защиты прав граждан в современных условиях. Проанализированы наиболее значимые решения Конституционного Суда, касающиеся защиты трудовых прав граждан. На основе проведенного исследования обоснованы эффективность и целесообразность непосредственного доступа граждан в орган конституционного контроля, введения конституционной жалобы как формы обращения граждан за защитой нарушенных прав в орган конституционного контроля. Выявлена и обоснована необходимость расширения компетенции Конституционного Суда Украины по защите гарантированных Конституцией прав и свобод, нарушенных неконституционным правовым актом.	
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
XI Европейский региональный конгресс по трудовому праву и праву социального обеспечения (17–19 сентября 2014 г., г. Дублин)	41
Итоги недели трудового права (осенний цикл) (3–6 ноября 2014 г., г. Минск)	43
РЕЦЕНЗИИ	
Герасимов Т.З. Рецензия на книгу: Бурак В.Я. Правовые основы защиты трудовых прав работников: учебное пособие. – Киев, 2013	46
Семенов В.И. Рецензия на книгу «Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право»: в 3 т. Т. 1 и 2 / под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2014	48
Томашевский К.Л. Рецензия на книгу: Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. – СПб.: Изд. дом СПбГУ, 2013	51
PROFESSOR HONORE	
80 лет гродненскому ученому-юристу Гушину Ивану Витальевичу	53

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Расіі і Украіны (верасень – лістапад 2014 г.)	6
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
Лушнікаў А.М., Лушнікава М.В. (Яраслаўль, Расія). Сацыяльнае партнёрства ў сферы працы: праблемы і перспектывы	10
У артыкуле дадзена агульная характарыстыка расійскай прававой мадэлі сацыяльнага партнёрства. Прааналізаваны асноўныя падыходы да паняцця сацыяльнага партнёрства ў сферы працы. Прапанавана лічыць сінанімічнымі сацыяльнае партнёрства і прававой механізм рэгулявання калектыўных працоўных адносін. Выяўлены праблемы, звязаныя з сацыяльным дыялогам у Расіі, і абгрунтаваны вывад пра перспектывы прававога механізму сацыяльнага партнёрства.	
Нургаліева Е.Н. (Астана, Казахстан). Праблемы мадэрнізацыі прафсаюзнага заканадаўства ў Рэспубліцы Казахстан	14
У артыкуле даецца крытычны аналіз новага Закона Рэспублікі Казахстан аб прафесійных саюзах, абгрунтаваецца яго недастатковая адпаведнасць міжнародным працоўным стандартам (у прыватнасці, свабодзе аб'яднання). Характарызуецца апошнія дапаўненні і змяненні ў Працоўны кодэкс Рэспублікі Казахстан па пытаннях калектыўнай абароны наёмных работнікаў.	
Скачкова Г.С. (Масква, Расія). Формы сацыяльнага партнёрства і іх развіццё ў сучаснай Расіі	19
У артыкуле разглядаецца пытанні, звязаныя з характарыстыкай формаў сацыяльнага партнёрства ў сучаснай Расіі, у аснове якіх пакладзены адпаведныя міжнародныя стандарты. Паказана іх узаемасувязь, традыцыйнасць і мэта збалансаваць інтарэсы работадаўцаў і работнікаў. Звернута увага на з'яўленне на лакальным і рэгіянальным узроўнях новых формаў сацыяльнага партнёрства, якія дапаўняюць цэнтралізавана ўстаноўленыя формы.	
Людзікевіч В.Н. (Баранавічы, Беларусь). Паняцце і меры дысцыплінарнай адказнасці работнікаў	24
У артыкуле абгрунтаваецца меркаванне аўтара пра неабходнасць замацавання ў Працоўным кодэксе Рэспублікі Беларусь паняцця дысцыплінарнай адказнасці работнікаў, распрацаванага на аснове агульнатэарэтычнага разумення адказнасці як асаблівага суб'ектыўнага абавязка. Зазначаецца мэтазгоднасць уключэння ў Кодэкс абагульняючага тэрміна «меры адказнасці», які ахоплівае меры дысцыплінарнага спагнання і меры дысцыплінарнага ўздзеяння. Аргументуецца выснова аб неабходнасці выразнага прававога вызначэння сутнасці, відаў і парадку прымянення мер дысцыплінарнага ўздзеяння.	
Каробчанка В.В., Сафонаў В.А. (Санкт-Пецярбург, Расія). Да пытання аб праве прафсаюза на вызначэнне сваёй унутранай структуры	28
У артыкуле праводзіцца аналіз палажэнняў арт. 3 Федэральнага закона «Аб прафесійных саюзах, іх правах і гарантыях дзейнасці» з улікам палажэнняў Працоўнага кодэкса РФ і пастановаў Канстытуцыйнага Суда РФ ад 24.10.2013 № 22-П. Зроблен вывад аб тым, што дзяржава не павінна ўсталёўваць вычарпальны пералік відаў прафсаюзных арганізацый, якія могуць стварацца прафсаюзам. Разам з тым дзяржава мае права надзяляць публічнымі функцыямі толькі пэўныя прафсаюзныя арганізацыі, здольныя ажыццяўляць названыя функцыі з пункту гледжання арганізацыйнага, маёмаснага і іншых крытэрыяў. Разглядаецца пытанне аб паўнамоцтвах аб'яднання прафсаюзаў вызначаць патрабаванні да статутаў прафсаюзаў, якія ўваходзяць у склад адпаведных аб'яднанняў, у тым ліку ў частцы, якая тычыцца арганізацыйнай структуры гэтых прафсаюзаў. Адзначаецца, што вызначэнне аб'яднаннем прафсаюзаў патрабаванняў да статутаў прафсаюзаў, якія ў яго ўваходзяць, не парушае прынцып свабоды аб'яднання.	
МІЖНАРОДНЫ ВОПЫТ	
Іваноўская А.М., Чудык-Белаўсава Н.І. (Хмяльніцкі, Украіна). Роля Канстытуцыйнага Суда Украіны ў абароне працоўных правоў грамадзян	33
Даследуюцца актуальныя пытанні абароны працоўных правоў грамадзян Канстытуцыйным Судом Украіны. Вызначаны існуючыя сродкі абароны правоў і свабод грамадзян Канстытуцыйным Судом пры экспертызе законапраектаў аб унясенні змяненняў і дапаўненняў у Канстытуцыю, вызначэнні канстытуцыйнасці дзеючых нарматыўна-прававых актаў і пры ажыццяўленні афіцыйнага тлумачэння Канстытуцыі і законаў Украіны. Абгрунтавана недастатковасць існуючых сродкаў для эфектыўнай абароны правоў грамадзян у сучасных умовах. Прааналізаваны найбольш значныя рашэнні Канстытуцыйнага Суда, якія тычацца абароны працоўных правоў грамадзян. На аснове праведзенага даследавання абгрунтавана эфектыўнасць і мэтазгоднасць непасрэднага доступу грамадзян у орган канстытуцыйнага кантролю, увядзення канстытуцыйнай скаргі як формы звароту грамадзян за абаронай парушаных правоў у орган канстытуцыйнага кантролю. Выяўлена і абгрунтавана неабходнасць пашырэння кампетэнцыі Канстытуцыйнага Суда Украіны па абароне гарантаваных Канстытуцыяй правоў і свабод, парушаных неканстытуцыйным прававым актам.	
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
XI Еўрапейскі рэгіянальны кангрэс па працоўным праве і праве сацыяльнага забеспячэння (17–19 верасня 2014 г., г. Дублін)	41
Вынікі нядзелі працоўнага права (восеньскі цыкл) (3–6 лістапада 2014 г., г. Мінск)	43
РЭЦЭНЗІІ	
Герасімаў Т.З. Рэцэнзія на кнігу: Бурак У.Я. <i>Правыя асновы абароны правоў работнікаў: навучальны дапаможнік</i> . – Кіеў, 2013	46
Семянкоў В.І. Рэцэнзія на кнігу: Курс працоўнага права. Асаблівая частка. Кн. 1: <i>Індывідуальнае працоўнае права: у 3 ч. Т. 1 і 2 / Пад агульн. рэд. В.С. Курылевай і К.Л. Тамашэўскага</i> . – Мінск: Амалфея, 2014	51
Тамашэўскі К.Л. Рэцэнзія на кнігу: Хахлоў Я.Б. <i>Гісторыя працы і працоўнае права: у 3 т. Т. I. Гісторыя працы ў кантэксце гаспадарчых, палітычных і ментальных сістэм</i> . – СПб.: Выд. дом СПбГУ, 2013	48
PROFESSOR HONORE	
80 гадоў гродзенскаму навукоўцу-юрысту Гушчыну Івану Вітальевічу	53

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes review in labour legislation of Belarus, Kazakhstan, Russia and Ukraine (September – November 2014)	6
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (Yaroslavl, Russia). Social partnership in labour area: problems and perspectives	10
The article gives a general description of the Russian legal model of social partnership. It analyzes the main approaches to the notion of social partnership at work. It is proposed to consider social partnership and the legal mechanism for regulating collective labour relations synonymous. Problems related to social dialogue in Russia are revealed, and conclusion about the prospects of a legal mechanism for social partnership is justified.	
Nurgalieva E.N. (Astana, Kazakhstan). Problems of modernization of the trade-union legislation in the Republic of Kazakhstan	14
The article provides a critical analysis of new law of the Republic of Kazakhstan «On trade unions», its insufficient compliance with the international labour standards is reasoned (in particular, freedom of associations). The author characterizes recent amendments to the Labour Code of the Republic of Kazakhstan on matters of collective protection of employees' rights.	
Skachkova G.S. (Moscow, Russia). Forms of social partnerships and their further development in modern Russia	19
The article discusses the issues associated with the characteristic forms of social partnership in modern Russia, which are based on relevant international standards. Their relationship and traditionalism are shown, which aim to balance the interests of employers and workers. Attention is drawn to the appearance of new forms of social partnership, complementary centrally-established forms on local and regional levels.	
Ludvikevich O.N. (Baranovichi, Belarus). Concept and measures of a disciplinary responsibility of workers	24
The opinion of the author on need of fixing in the Labour Code of the Republic of Belarus of the concept of a disciplinary responsibility of workers is stated, which is developed on the basis of general-theoretical understanding of responsibility as a special subjective duty. The expediency of inclusion of the generalizing term of "a responsibility measure" in the Code is underlined, covering measures of disciplinary punishment and a measure of disciplinary influence. The conclusion about the need of accurate legal definition of essence, types and order of application of disciplinary influence measures is reasoned.	
Korobchenko V.V., Safonov V.A. (St. Petersburg, Russia). To a question of the Labour Union right on definition of its internal structure	28
Here we analyze article 3 of Federal law «About trade unions, their rights and guaranties of activity» in the context of the Labour code statutes of the Russian Federation and the Constitutional Court decision (24.10.2013 № 22-p). We draw to the conclusion that state shouldn't place an exhaustive list of different kinds of trade union organizations, which can be based by the trade union itself. At the same time the state can give public functions only to certain trade union organizations, which can process that functions from the point of view of organizational, property and other criteria. We examine the question of authorities of trade union associations to determine claims to trade union's regulations, which form proper associations, also in the part relative to the organizational structure of these trade unions. Register that trade union's association determines demands to the regulation of trade unions that are in it and it doesn't break the principle of freedom of association.	
FOREIGN EXPERIENCE	
Ivanovskaya A.N., Chudyk-Belousova N.I. (Khmelnitsky, Ukraine). The Role of the Constitutional Court of Ukraine in protection of the labour law rights of citizens	33
We investigate current issues of labour rights protection of citizens according to the Constitutional Court of Ukraine. Available ways were determined on protection of rights and freedoms by the Constitutional Court during the examination of bills about making amendments to the Constitution, the determination of constitutionality of the existing legal acts and in the realization of official interpretation of the Constitution and Ukraine legislation. Also it was reasoned the insufficiency of these ways for the effective protection of citizens' rights in the modern world. We analyze the most important decisions of the Constitutional Court concerning the protection of labour rights. Based on the research that was made, it was proved that the effectiveness and feasibility of immediate access of a person to the individual body of constitutional control, an implementation of the constitutional complaint as a form of treatment for the protection of citizens' rights that were violated to the body of constitutional control. The necessity of expansion of the powers of the Constitutional Court of Ukraine on protection of the constitutional rights and freedoms that were violated by unconstitutional legal acts was detected and reasoned and therefore – the need to amend the Constitution of Ukraine and special legislation to raise the legal protection of citizens, particularly in employment.	
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
The XI European regional congress on the labour law and the social security law (on September 17–19, 2014, Dublin)	41
The Results of Labour law week (autumn cycle) (November 3–6, 2014, Minsk)	43
REVIEWS	
Gerasimov T.Z. Book Review: Burak V. Legal bases of labour law protection of employees: course book. – Kiev, 2013	46
Semenkov V.I. Book Review: The course of labour law. The special part. Book 1: Individual labour law: in 3 volumes. Volume 1 and 2 / Ed. by O.S. Kuryleva and K.L. Tomashevski. – Minsk: Amalfeia, 2014	48
Tomashevski K.L. Book Review: E. Khokhlov. The history of labour and the labour law: in 3 t. T.I. Work history in the context of economic, political and mental systems. – SPb.: Prod. St. Petersburg State University house, 2013	51
PROFESSOR HONORE	
Gushchin Ivan Vitalyevich, a legal scholar, is celebrating his 80th anniversary	53



Уважаемые коллеги!

Перед вами лежит последний в уходящем 2014 г. номер нашего ежеквартального научно-практического журнала. В преддверии нового 2015 года есть повод оглянуться на год 2014, оценить, что он принес трудовому праву и законодательству, какие знаковые события коснулись и нашего журнала.

Напомним, что 8 января 2014 г. Президентом Республики Беларусь был подписан Закон № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», который затронул около половины статей белорусского кодифицированного закона о труде. На страницах нашего журнала, особенно в № 1 и 2 за текущий год, мы уделяли немало внимания данному Закону, вступившему в силу 25 июля. В самом общем плане заметим, что далеко не все из внесенных в Трудовой кодекс изменений были вызваны реальными потребностями правоприменительной практики, а многие из поправок еще более ухудшили правовое положение работников (особенно в части расширения сферы использования срочных трудовых договоров, сокращения выплат при досрочном расторжении контрактов, снижении роли профсоюзов при планировании отпусков).

В 2014 г. Центром трудового права Международного университета «МИТСО» совместно с еще 8 ведущими университетами Беларуси, Казахстана и России учрежден и впервые проведен Международный конкурс научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву им. Льва Семеновича Таля. Лауреатом данного конкурса в 2014 г. стала студентка Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова Дириенко (Морарь) Анжела Андреевна, чья конкурсная работа на тему «Совершенствование российского трудового законодательства в контексте регулирования гибкой занятости» была высоко оценена международными экспертами и опубликована в № 3 нашего журнала. Дипломами конкурса были отмечены еще одна студентка из России Е.Д. Доколина и две представительницы Беларуси: Е.В. Панас из Гродненского государственного университета им. Я. Купалы и К.С. Костевич из Международного университета «МИТСО» (г. Минск).

В конце сентября 2014 г. в г. Дублине (Ирландия) проходили **XI Европейский региональный конгресс по трудовому праву и праву социального обеспечения** и рабочая встреча Международной ассоциации журналов трудового права, в которых приняла участие зам. главного редактора Е.А. Волк. Отрадно отметить, что в рамках рабочей встречи наш журнал и Российский ежегодник трудового права были включены в указанную авторитетную ассоциацию на полноправной основе.

Этот номер журнала традиционно насыщен интересными научными статьями ученых-трудовиков из Беларуси, Казахстана, России и Украины, многие из которых связаны с проблематикой социального партнерства и ролью профсоюзов в этой сфере.

Поздравляю всех читателей, членов редакции и редакционного совета журнала с наступающим 2015 годом, пусть для всех нас он станет удачным!

С уважением,
главный редактор

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, РОССИИ И УКРАИНЫ (сентябрь – ноябрь 2014 г.)

БЕЛАРУСЬ

Указ Президента Республики Беларусь от 04.09.2014 № 435 «О бюджете прожиточного минимума и внесении изменений в указы Президента Республики Беларусь».

Указом устанавливается, что бюджеты прожиточного минимума, которые утверждены Советом Министров Республики Беларусь, применяются при определении наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за периоды, в которых они действовали.

Также в Указе уточняется, что при определении наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за два последних квартала за период с 1 ноября 2014 г. по 31 января 2015 г. применяется бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденный Советом Министров Республики Беларусь на период с 1 августа по 31 октября 2014 г., и бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденный Министерством труда и социальной защиты на период с 1 ноября 2014 г. по 31 января 2015 г.

Указом также внесены изменения в некоторые указы Президента Республики Беларусь, касающиеся вопросов применения бюджетов прожиточного минимума.

Указ вступил в силу 17.09.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.09.2014 № 891 «О внесении изменения в Положение о материальной ответственности военнослужащих».

Постановлением внесены изменения в Положение о материальной ответственности военнослужащих, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.11.2004 № 1477.

Постановлением закреплено, что военнослужащие освобождаются от материальной ответственности в случае, если материальный ущерб

причинен государству вследствие исполнения приказа командира, а также в результате правомерных действий или совершения деяния в условиях обоснованного профессионального риска.

Также в постановлении указываются критерии, при одновременном наличии которых деяние признается совершенным в условиях обоснованного профессионального риска, а именно:

- причиненный государству ущерб явился следствием исполнения обязанностей, возложенных на военнослужащего в соответствии с законодательными актами, правовыми актами государственных органов, в которых предусмотрена военная служба, приказами командиров (начальников), контрактом о прохождении военной службы и предусматривающих необходимость совершения деяния;

- совершенное деяние было объективно обусловлено сложившейся обстановкой, а также знаниями, опытом и квалификацией военнослужащего;

- отсутствовала очевидная для военнослужащего возможность достижения в данных обстоятельствах намеченной цели с применением не связанного с профессиональным риском способа;

- деяние преследовало общественно полезную цель, превосходящую по значимости поставленные под угрозу правоохраняемые интересы;

- военнослужащим в сложившейся обстановке были приняты все имевшиеся в его распоряжении меры по снижению профессионального риска, предотвращению или уменьшению ущерба.

Постановление вступило в силу 19.09.2014.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18.09.2014 № 87 «О внесении изменений в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17 июня 2013 г. № 59».

Постановлением вносятся изменения и дополнения в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

17.06.2013 № 59 «Об оплате труда прокурорских работников, работников системы органов прокуратуры, районных (городских), областных, Минского городского судов, экономических судов областей (города Минска) и работников (гражданского персонала) Белорусского военного суда и межгарнизонных военных судов».

Так, из названия постановления исключаются слова «работников (гражданского персонала) Белорусского военного суда и межгарнизонных военных судов».

Постановление вступило в силу 01.10.2014.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17.10.2014 № 91 «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2015 год».

Постановлением устанавливается расчетная норма рабочего времени на 2015 г. при полной продолжительности не более:

- для 5-дневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье – 2032 часов;
- для 6-дневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье – 2026 часов.

Постановление вступило в силу 01.11.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23.10.2014 № 1003 «О внесении дополнений в постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15 мая 2007 г. № 604 и от 31 марта 2009 г. № 404».

Постановлением вносятся изменения в Положение о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных организаций, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 604 «О заключении контрактов с руководителями государственных организаций». Так, в контракте качестве обязательного условия должна быть указана ответственность руководителя организации за невыполнение условия о недопущении начала строительства объектов, включенных в государственные программы, при отсутствии подтвержденных объемов и источников финансирования.

Также постановлением вносятся дополнения в Положение о порядке формирования, финансирования и контроля за выполнением государственных, региональных и отраслевых программ, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.03.2009 № 404 «Об утверждении Положения о порядке формирова-

ния, финансирования и контроля за выполнением государственных, региональных и отраслевых программ и признании утратившими силу отдельных постановлений Совета Министров Республики Беларусь».

Постановление вступило в силу 29.10.2014.

Указ Президента Республики Беларусь от 24.10.2014 № 506 «О повышении пенсий».

Указом установлено произвести с 01.11.2014 корректировку фактического заработка пенсионеров и перерасчет трудовых пенсий исходя из средней заработной платы работников в республике, примененной при предыдущем перерасчете пенсий, с повышением ее величины на 5,5 %.

Финансирование расходов по реализации Указа осуществляется за счет средств государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

Указ вступил в силу 28.10.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.11.2014 № 1060 «О переносе рабочих дней в 2015 году».

С учетом положений ст. 136 Трудового кодекса Республики Беларусь в 2015 г. переносятся следующие рабочие дни:

- пятница 2 января – на субботу 10 января;
- понедельник 20 апреля – на субботу 25 апреля.

Также организациям предоставлено право с учетом специфики производства (работы) осуществлять перенос рабочих дней, установленный постановлением, в ином порядке в соответствии с законодательством.

Постановление вступило в силу 24.11.2014.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 08.10.2014 № 1066 «О внесении изменений и дополнений в некоторые решения Правительства Республики Казахстан».

Постановлением вносятся изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 18.07.2011 № 815 «Об утверждении Правил организации и финансирования обучения, содействия в трудоустройстве лиц, участвующих в активных мерах содействия занятости, и предоставления им мер государственной поддержки». В частности, в данных Правилах организации и финансирования обучения, содействия в трудоустройстве лиц, участвующих в активных мерах содействия за-

нятости, и предоставления им мер государственной поддержки уточняются отдельные понятия. Так, под операторами Программы понимают центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство в сфере занятости населения, и в пределах, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, межотраслевую координацию. Также определяется, что претенденты на участие в Программе, направляемые на профессиональное обучение по заявленному работодателем профессиям (специальностям) самостоятельно, по согласованию с работодателем, выбирают организацию образования из перечня обучающих организаций, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на территории региона, а при их отсутствии – в других регионах Республики Казахстан.

Стоимость профессионального обучения в организациях технического и профессионального образования ежегодно по согласованию с региональной комиссией устанавливается местными исполнительными органами в области образования, исходя из расходов на образовательный процесс в зависимости от специальности и уровня квалификации в соответствии с требованиями учебных планов и программ.

Постановление вступило в силу 08.10.2014.

Закон Республики Казахстан от 07.11.2014 № 248-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам дальнейшего совершенствования системы государственного управления».

Законом вносятся изменения в Закон Республики Казахстан от 23.01.2001 № 149-II «О занятости населения». Согласно изменениям уполномоченные органы обмениваются на безвозмездной основе с уполномоченным органом в области государственной статистики, органами государственных доходов, органами внутренних дел и другими заинтересованными государственными органами на республиканском и региональном уровнях отчетной документацией, а также сведениями, которые необходимы каждой стороне для выполнения своих функций.

Также Законом вносятся изменения в Трудовой кодекс Республики Казахстан, в частности в ст. 256, определяющую лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных

и правоохранительных органов. Так, к сотрудникам правоохранительных органов относятся лица, состоящие на службе в органах внутренних дел, антикоррупционной службе, службе экономических расследований, государственной противопожарной службе, органах прокуратуры Республики Казахстан, осуществляющие правоохранительную деятельность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Закон вступил в силу 17.11.2014.

РОССИЯ

Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2014 № 951 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 4 ноября 2003 г. № 669».

Постановлением конкретизируются полномочия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сфере регулирования пенсионных правоотношений.

Так, постановлением определено, что Министерство труда Российской Федерации утверждает форму представления информации негосударственным пенсионным фондом, осуществляющим деятельность по обязательному пенсионному страхованию, в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с подп. 26 ст. 36.2 Федерального закона «О негосударственных пенсионных фондах».

Постановлением вносятся изменения в перечень функций, которые осуществляет Министерство труда Российской Федерации как уполномоченный федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственное регулирование деятельности негосударственных пенсионных фондов по негосударственному пенсионному обеспечению, обязательному пенсионному страхованию и профессиональному пенсионному страхованию.

Постановление вступает в силу с 01.01.2015.

Постановление Правительства Российской Федерации от 16.10.2014 № 1060 «О внесении изменений в Положение об особенностях направления работников в служебные командировки».

Согласно постановлению порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками, определяются в соответствии с нормами ст. 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возмещение иных расходов, которые связаны с командировками, осуществляется при представлении документов, подтверждающих данные расходы, в порядке и размерах, которые предусмотрены Положением.

Постановление вступило в силу 28.10.2014.

Постановление Правительства Российской Федерации от 03.11.2014 № 1143 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 2 апреля 2003 г. № 187».

Постановлением вносятся изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 02.04.2003 № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность».

Так, наименование постановления изменяется и излагается в следующей редакции: «О размерах возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации и федеральных государственных учреждений».

Постановлением уточняется, что возмещение расходов в размерах, установленных постановлением, осуществляется федеральными государствен-

ными органами, государственными внебюджетными фондами Российской Федерации и федеральными государственными учреждениями, в которые переводятся, направляются или принимаются на работу работники, в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета, а также из средств соответствующих бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации.

Постановление вступило в силу 15.11.2014.

УКРАИНА

Постановление Кабинета Министров Украины от 05.09.2014 № 436 «О внесении изменений в Типовое положение о бухгалтерской службе бюджетного учреждения».

Постановлением изменяется Типовое положение о бухгалтерской службе бюджетного учреждения.

Устанавливаются требования к профессионально-квалификационному уровню главного бухгалтера либо лица, претендующего на эту должность. Также определены требования к лицам, претендующим на должность главного бухгалтера (специалиста, на которого возлагается исполнение обязанностей бухгалтерской службы) аппарата сельского, поселкового совета, его исполнительного органа, а также бюджетных учреждений, содержащихся за счет средств местных бюджетов.

Постановление вступило в силу 06.09.2014.

Подготовила младший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **А.А. Каспирович**

А.М. Лушников, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова;

М.В. Лушникова, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова

УДК 349.2

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация

В статье дана общая характеристика российской правовой модели социального партнерства. Проанализированы основные подходы к понятию социального партнерства в сфере труда. Предложено считать синонимичными социальное партнерство и правовой механизм регулирования коллективных трудовых отношений. Выявлены проблемы, связанные с социальным диалогом в России, и обоснован вывод о перспективах правового механизма социального партнерства.

Введение

Начало XXI в. ознаменовалось существенными изменениями, сдвигами в общественной организации труда, усилением индивидуально-договорных (частных) начал в правовом регулировании трудовых отношений и в то же время снижением роли профессиональных союзов работников, профессиональной солидарности. Таким образом, индивидуализация трудовых отношений в современных условиях неизбежно отражается и на судьбе коллективных трудовых отношений. Общая тенденция сокращения членства в профсоюзах во многих странах, организационные трудности, с которыми сталкиваются союзы работодателей, дерегулирование условий занятости, по мнению ряда исследователей, предопределяют упадок коллективных трудовых отношений, которые рассматриваются как пережитки прошлого. Между тем эксперты Международной организации труда (МОТ), опираясь на обобщения современной зарубежной практики трудовых отношений, находят много признаков того, что союзы работодателей и профсоюзы адаптируются к современным реалиям глобализации экономики и растущей конкуренции. Они изменяют свою структуру, методы, совершенствуют механизмы социального диалога. Кроме того, практически на всех континентах государства активнее, чем раньше, участвуют в решении со-

циальных вопросов. Все это свидетельствует об общей тенденции развития правового механизма социального партнерства, его адаптации в современных условиях.

Основная часть

Правовые средства социального партнерства в зависимости от национальных особенностей варьируются от консультационных форм сотрудничества социальных партнеров до принятия ими совместных решений, коллективных соглашений и договоров и охватывают участников от низового уровня предприятий и фирм до общенационального. МОТ считает, что невозможно предложить единую идеальную модель социального партнерства, которая способствовала бы социально-экономическому росту лучше, чем другая модель. При этом МОТ в конвенциях и рекомендациях определила основные формы и уровни сотрудничества трудящихся, работодателей и государства, а равно и правовые принципы их социального партнерства. Международные стандарты коллективных трудовых прав составляют базу для становления и развития национальных моделей социального партнерства.

На наш взгляд, социальное партнерство по своей сути означает не что иное, как правовой механизм регулирования коллективных трудовых

отношений. Российская модель социального партнерства сводится именно к модели этого правового механизма, вне которого социальное партнерство превращается в ничем не подкрепленный набор благих пожеланий. В рамках одной статьи не представляется возможным дать относительно полную характеристику российской модели правового механизма социального партнерства, так как для этого потребуется отдельное исследование или большой специальный раздел [1]. Однако ее контуры можно показать, через рассмотрение уровней, принципов и органов социального партнерства.

Начнем мы с краткой характеристики понятия социального партнерства. В настоящее время в российской науке имеют место два основных концептуальных подхода к правовому опосредованию социального партнерства. В соответствии с первым социальное партнерство рассматривается как новый институт общей части трудового права [2] либо как новый генеральный институт «социальное партнерство», имеющий сложную структуру, включающий субинституты коллективного договора, коллективных соглашений [3]. Такая трактовка во многом основана на позиции законодателя, обособившего в структуре Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) специальный раздел II «Социальное партнерство в сфере труда». В связи с этим И.Я. Киселев отмечал, что «наличие в Кодексе специального раздела “Социальное партнерство в сфере труда” составляет уникальную черту нашего трудового законодательства» [4, с. 251]. Обоснованность такой «уникальности» вызывает сомнение у многих ученых-трудовиков.

Второй подход к правовому опосредованию социального партнерства основан на более широком определении социального партнерства, и взгляды ученых, являющихся приверженцами этого направления, в той или иной степени варьируются. Социальное партнерство рассматривается в качестве функции, цели трудового права. В ТК РФ в качестве одной из основных задач трудового законодательства выступает создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1). Так, И.Я. Киселев, как отмечалось выше, писал о социальном партнерстве как социологическом, этическом понятии, а законодателю отводится роль «гаранта», устанавливающего правовые рамки диалога социальных партнеров. Более того, ученый особо отмечал, что «в международно-

правовой практике, в частности, в актах и публикациях МОТ, применяется чаще всего термин “социальный диалог”, а не “социальное партнерство”, принятый нашим законодателем».

В Глобальном докладе Генерального директора Международного бюро труда «Объединение в организации в целях социальной справедливости», представленном в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, подчеркивается следующее: «Для МОТ термин “социальный диалог” охватывает все типы коллективных переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики. Трудовые конфликты также должны разрешаться в рамках трудовых отношений путем ведения коллективных переговоров, проведения консультаций и при помощи надлежащим образом функционирующих механизмов предотвращения и урегулирования споров» [5].

Ряд ученых определяют социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов [6, с. 156 и далее]. Социально-партнерское и соответственно коллективно-договорное регулирование отношений включается в качестве необходимой составляющей в современный механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений наряду с индивидуально-договорным и публичным государственно-правовым регулированием [6, с. 52]. В.М. Лебедев обоснованно ставит знак равенства между коллективным трудовым правом и социальным партнерством в сфере труда, однако предпочитает применять исключительно первый из этих терминов [7, с. 78–80].

Социальное партнерство рассматривается многими учеными-трудовиками также в качестве принципа в области правового регулирования труда. Развитие принципа социального партнерства требует совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, создания и обеспечения систем участия персонала в делах организации, а следовательно, и совершенствования коллективных средств правового регулирования труда [8, с. 160–161]. В ТК РФ социальное партнерство провозглашается в качестве одного из основных принципов правового

регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2).

По нашему мнению, **социальное партнерство** следует рассматривать как **правовой механизм регулирования коллективных трудовых отношений, включающий регулятивную и охранительную части**. Эта позиция получила поддержку и развитие в трудах ряда ученых и практиков [9]. На наш взгляд, коллективные (социально-партнерские) правоотношения по своей природе являются производными от трудового правоотношениями. Их субъектами выступают коллективные субъекты (профсоюзы, союзы работодателей, коллективы работников) в лице своих представителей, а также иные участники (органы социального партнерства, представители государства, органы по разрешению коллективных трудовых споров). Эти коллективные (социально-партнерские) отношения складываются по поводу проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений; участия работников и их представителей в управлении организацией, профсоюзного представительства и защите прав работников, проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Это охватывается регулятивной частью правового механизма социального партнерства.

Коллективные трудовые споры, нарушения коллективных трудовых прав являются основанием возникновения коллективных (социально-партнерских) охранительных правоотношений по разрешению коллективного конфликта. Это составляет охранительную часть правового механизма социального партнерства, которая включает в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров, в т.ч. право на забастовку.

Модельный закон «О социальном партнерстве СНГ» 2006 г. определяет социальное партнерство как взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двусторонние отношения между работодателями и профсоюзами, направленные на обеспечение согласования их интересов в порядке, определяемом законодательством. По сути, речь идет о правовом механизме социального партнерства: нормах, социально-партнерских правоотношениях и актах реализации коллективных прав социальных партнеров.

В ТК РФ также прослеживается, на наш взгляд, идея легализации социального партнерства как правового механизма регулирования коллективных трудовых отношений. В кодексе дается определение социального партнерства как многоуровневой системы взаимоотношений, основанных на принципе трипартизма (ст. 23); названы принципы (ст. 24), стороны и участники социального партнерства, уровни социального партнерства (ст. 26), органы социального партнерства (ст. 35).

Заключение

Исторический опыт свидетельствует о бесперспективности попыток снятия противоречий между трудом и капиталом через механизмы государственно-тоталитарных методов правового регулирования социально-трудовых отношений. Любое насильственное отступление от естественного общественного развития чревато социальными потрясениями. Уроки прошлого должны учитываться, так как сложные кризисные ситуации сопровождают и современное общество. Ориентация государственной политики на методы социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений доказала свою эффективность. Это не означает, что правовой механизм социального партнерства – панацея от всех бед. Его применение должно корректироваться в зависимости от социально-экономического состояния общества. Соответственно, в условиях обострения кризисных ситуаций необходима активизация роли государства и усиление методов государственного регулирования социально-трудовых отношений. Сам по себе механизм социального партнерства не исключает государство из процесса регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а лишь усложняет его роль: от прямого вмешательства до партнерских отношений с союзами работников и работодателей. Учитывая исторический опыт России, как и многих других стран, можно утверждать, что любое, даже обобщенное, государственное вмешательство в социально-экономические процессы имеет свои пределы, выход за которые дает обратный эффект. Самоустранение государства из этих отношений не менее губительно. В связи с этим уместно процитировать слова известного американского историка А.М. Шлезингера: «И все же неравенство как порождение нерегулируемого рынка, с одной стороны, и ужасы тоталитарного этатизма – с другой, не оставляют истинным демократам иного выбора, кроме поиска многообразных форм координации

усилий правительства, бизнеса и трудящихся в рамках свободной экономики» [10, с. 366].

Современная российская модель правового механизма социального партнерства далеко не идеальна, а изменения, вносимые в последнее время в порядок заключения коллективных договоров, соглашений и рассмотрения трудовых споров, носят, скорее, косметический характер. На эффективность правового механизма социального партнерства негативно влияет целый ряд социальных проблем, к числу которых относятся:

- во-первых, нежелание работодателей включать в коллективные договоры социальные обязательства в условиях экономической и финансовой нестабильности;
- во-вторых, отсутствие на многих малых и средних предприятиях профсоюзов, раскол в профсоюзной среде в виде противоречий между официальными профсоюзами и независимыми профсоюзами;
- в-третьих, как результат, невысокая роль коллективных договоров в регулировании трудовых отношений на уровне конкретных организаций и предприятий.

Перечисленные проблемы в определенной мере продиктованы и «изъянами» действующего российского трудового законодательства.

В заключение еще раз подчеркнем, что правовой механизм социального партнерства не утратит своего назначения и в XXI в., так как он имеет в своей основе консенсус (согласование) интересов работников, работодателей и государства, где государство выступает в особой роли – социального партнера. Идея социального партнерства, несмотря на серьезные трудности, остается определяющим фактором стабильности в обществе. Более того, по мнению ряда специалистов Международного бюро труда МОТ, в современный период усиливающаяся глобализация рынков заставляет каждую страну повышать конкурентоспособность своих товаропроизводителей. В связи с этим участие государства в регулировании трудовых отношений будет расширяться. В эпоху глобализации все большее распространение получит практика участия государства в коллективных переговорах и консультациях в форме трипартизм-

ма. Глобализация рынка труда неизбежно приведет к обогащению содержания и международного механизма социального партнерства.

Список цитированных источников

1. Лушникова, М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). – Ярославль: Подати, 1997. – 224 с.; Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Социальное партнерство в сфере труда. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 432 с.; Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Курс трудового права: в 2 т. – М.: Статут, 2009. – Т. 1. – С. 8–219.
2. Гейхман, В.Л., Дмитриева, И.К. Трудовое право. – М.: Юрайт, 2011. – С. 122–123; Трудовое право России / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2008. – С.116.
3. Трудовое право России: учеб. / под ред. А.М. Куренного. – М.: Правоведение, 2008. – С. 140–143; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / О.В. Смирнов [и др.]. – М.: КНОРУС, 2008. – С. 80–81.
4. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. / И.Я. Киселев. – М.: Проспект, 2005. – 360 с.
5. Объединение в организации в целях социальной справедливости: Доклад Генерального директора МБТ. – Женева: МБТ, 2004. – С. 6–7.
6. Трудовое право России: учеб. / под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2012. – 608 с.
7. Трудовое право: учеб. / под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма, 2011. – 464 с.
8. Курс российского трудового права / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – СПб., 1996. – Т. 1. – 573 с.
9. Чуча, С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации / С.Ю. Чуча. – М.: Вердикт-1М, 2001. – 312 с.; Он же. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. – Омск: ОмГУ, 2005. – 307 с.; Соловьев, А.В. Социальное партнерство. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / А.В. Соловьев. – М., 2007. – С. 12–13.
10. Шлезингер, А.М. Циклы американской истории / А.М. Шлезингер. – М.: Прогресс, 1992. – 688 с.

Summary

The article gives a general description of the Russian legal model of social partnership. It analyzes the main approaches to the notion of social partnership at work. It is proposed to consider social partnership and the legal mechanism for regulating collective labour relations synonymous. Problems related to social dialogue in Russia are revealed, and conclusion about the prospects of a legal mechanism for social partnership is justified.

Е.Н. Нурғалиева, доктор юридических наук, профессор Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева, директор НИИ правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов

УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация

В статье дается критический анализ нового Закона Республики Казахстан о профессиональных союзах, обосновывается его недостаточное соответствие международным трудовым стандартам (в частности, свободе объединения). Характеризуются последние дополнения и изменения в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам коллективной защиты наемных работников.

Введение

«Казахстанские профсоюзы – это опора стабильности, базовый элемент социально-трудовых отношений», – отметил Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев на заседании Генерального Совета Федерации профсоюзов страны в начале текущего года. И это не случайно, поскольку перед данной общественной организацией поставлены большие задачи по ее активному участию в реализации Стратегии «Казахстан-2050», по обеспечению социальной безопасности и социальной стабильности в обществе [1].

Первый Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» был принят в 1993 г., т.е. спустя два года после обретения Казахстаном независимости. В нем не было такого понятия, как «социальное партнерство», не были подробно закреплены механизмы заключения и исполнения коллективных договоров, разрешения коллективных трудовых споров и многие другие важнейшие вопросы профсоюзной деятельности, поэтому профсоюзы не могли играть значительной роли в регулировании социально-трудовых отношений. Положительным моментом явилось то, что в результате действия этого Закона профсоюзы ушли из системы органов власти и трансформировались в самостоятельные общественные объединения,

хотя и произошел большой отток трудящихся: от 7,5 млн человек в рядах профсоюзов осталось 2,5 млн (всего лишь 30% от числа занятого населения) [2].

Основная часть

Для эффективной деятельности профсоюзов в Казахстане предстоит сделать многое: изменить и перестроить концептуальные подходы, организационные формы и методы их работы. Они должны стать сильными социальными партнерами, которые могут вести переговоры с работодателями на более высоком уровне, обеспечивая свое присутствие во всех сферах общественной жизни. Вступивший в силу новый Закон Республики Казахстан от 27.07.2014 «О профессиональных союзах», по мнению разработчиков, направлен на усиление роли и функций профсоюзов, достижение социальной стабильности в обществе, защиту социально-экономических прав и интересов работников. В целом он призван сыграть ключевую роль в реформировании профсоюзного движения, превратить это крупнейшее общественное объединение в реальную силу, обладающую не только большими полномочиями, но и большой ответственностью. Сможет ли данный Закон выполнить те огромные задачи, которые поставлены перед ним, покажет время. На наш взгляд, **существен-**

ных позитивных изменений в регламентации деятельности профсоюзов в содержании самого Закона, к сожалению, не произошло, поскольку в нем нарушен основополагающий принцип международного права в сфере труда, сформулированный Международной организацией труда (МОТ) как «свобода объединения». Так, в новом Законе содержатся серьезные ограничения для деятельности профсоюзного движения. В частности, вводится профсоюзная монополия на отраслевом уровне: ст. 13 (п. 2) гласит:

«Отраслевой профсоюз должен объединять не менее половины общего числа работников отрасли и смежных с ней отраслей или организаций отрасли и смежных с ней отраслей или иметь структурные подразделения, членские организации на территории более половины областей, городов республиканского значения и столицы.

Работники субъектов малого предпринимательства вправе создавать отраслевой профсоюз при наличии структурных подразделений, членских организаций на территории более половины областей, городов республиканского значения и столицы.»

Реализация вышеуказанных норм также может привести к еще большей профсоюзной монополии на уровне предприятий.

Все казахстанские профсоюзные организации теперь в обязательном порядке должны входить в Республиканскую Федерацию Профсоюзов. Через весь Закон красной нитью проходит идея создания «сильного социального центра», устанавливающая обязательное вхождение самостоятельных профсоюзов в отраслевые профсоюзы, а тех – в территориальные, затем – в республиканские профсоюзные объединения. Данные положения Закона прямо противоречат основополагающим нормам международного трудового права, а именно Конвенции МОТ от 10.07.1948 № 87 «О свободе ассоциаций и защите права объединяться в профсоюзы», ратифицированной Казахстаном в 1999 г., где установлены обязательные для всех членов МОТ правила:

а) организации профсоюзов создаются без предварительного на то разрешения (ст. 2);

б) организации работников, т.е. профсоюзы, имеют право разрабатывать свои уставы и административные регламенты, организовывать свой аппарат и свою деятельность (ст. 3);

в) государственные органы должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного

ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению (ст. 3);

г) организации трудящихся и предпринимателей не подлежат роспуску или временному замещению в административном порядке (ст. 4);

д) организации работников имеют право создавать федерации и конфедерации, а также присоединяться к ним (ст. 5).

Обязательное вхождение в Федерацию Профсоюзов Казахстана предполагает также подчиненность нижестоящих профсоюзов вышестоящим, т.е. строгую иерархию в добровольно созданной общественной организации. На первый взгляд создается впечатление, что профсоюзы страны объединяются в одну мощную силу, которая выступит «единым фронтом» в борьбе за социально-трудовые права трудящихся. На самом деле, по точному выражению А. Адилетова, создается «министерство по делам профсоюзов» с четкой вертикалью и кадровым резервом [3]. Будет сформирована новая система профсоюзов по отраслевому принципу с введением 4 уровней разделения профессиональных союзов: низовой (отраслевые профобъединения), уровень отрасли, далее – территориальное разделение и основной республиканский уровень, которые будут объединены единой цепью соглашений. Свободно, как раньше, любой профсоюз существовать не может, так как он должен быть обязательно привязан к отраслевому, территориальному, республиканскому. Следовательно, новый Закон может привести к монополизации системы профсоюзов и служить интересам лишь одной структуры – прогосударственной Федерации Профсоюзов Казахстана. По мнению Генерального секретаря Конфедерации труда Казахстана М. Машкенова, в этой ситуации все независимые профсоюзные движения окажутся на грани уничтожения [4].

Возникает вопрос: стоит ли ждать от такого мощного, «отфильтрованного» после перерегистрации, централизованного профсоюза независимости в решении социально-трудовых проблем наемных работников, связанных с глобализацией экономики и становлением постиндустриального общества?

В XXI в. у профсоюзов появились две главные проблемы: первая – рост неравенства в доходах между работниками, особенно в постиндустриальных странах; вторая – появление на рынке труда работников с гибкими, нетрадиционными трудовыми отношениями, которые не вписываются в существующие рамки социальной защиты.

Свою основную роль по обеспечению в стране социальной стабильности они могут выполнить только в том случае, если адекватно и оперативно будут решать возникающие конфликтные ситуации, связанные главным образом с невыплатой заработной платы, несправедливым распределением доходов, ненадлежащими условиями труда и незаконным нарушением социально-трудовых прав наиболее уязвимых слоев работников. И это будет проходить в условиях формирования новой модели трудовых отношений с сильной государственной поддержкой предпринимательства, на что особое внимание было обращено в Указе Президента Республики Казахстан от 27.02.2014 «О кардинальных мерах по улучшению условий для предпринимательской деятельности в Республике Казахстан» [4].

В действующем Трудовом кодексе Республики Казахстан от 15.05.2007 (далее – ТК РК) были сделаны первые шаги, с одной стороны, по созданию основ саморегуляции трудовых отношений с минимальным участием в этих процессах государства, с другой, – по сохранению определенного уровня социальной защищенности и гарантий трудовых прав работников, обеспечиваемых государством. **В то же время многочисленные изменения и дополнения в ТК РК за 8 лет его существования не дали ожидаемого качества в целом трудовому праву, трудового законодательства, адекватно отражающего потребности рыночных отношений,** что не может не сказаться на практике регулирования социально-трудовых отношений, а также обеспечения трудовых прав работников. И это несмотря на то, что казахстанские ученые-трудовики неоднократно подчеркивали необходимость соответствия трудового законодательства экономическим канонам страны [5].

Законом Республики Казахстан от 27.06.2014 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности профсоюзов и регулирования трудовых отношений» внесены изменения

в правовую регламентацию содержания и структуры коллективного договора, изменился порядок его подготовки и подписания, а также отчета о его выполнении. Требования о создании условий для деятельности профсоюза и о контроле за выполнением коллективного договора перенесены в ряд обязательных положений для включения в коллективный договор (ст. 284 ТК РК). И если в прежней редакции ст. 282 ТК РК для участия в комиссии по подготовке и подписанию коллективного договора при наличии в организации нескольких представителей работников они **могли**

создавать единый представительный орган, то теперь они **должны** это делать. Кроме того, согласно п. 10 ст. 282 ТК РК представители сторон обязаны информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже одного раза в полугодие, а не периодически, как это было, что, на наш взгляд, не совсем правильно, так как периодическая информация

В XXI в. у профсоюзов появились две главные проблемы: первая – рост неравенства в доходах между работниками, особенно в постиндустриальных странах; вторая – появление на рынке труда работников с гибкими, нетрадиционными трудовыми отношениями, которые не вписываются в существующие рамки социальной защиты.

(хотя бы 1 раз в квартал) давала бы возможность оперативно вносить в коллективный договор изменения, связанные с объективными обстоятельствами (изменением цен на товары, услуги, экономическим кризисом, спадом производства и т.п.). Во всех этих изменениях в законодательстве о труде, связанных с заключением и выполнением условий коллективного договора, не произошло главного: заключение коллективных договоров должно быть обязательным для всех организаций независимо от форм собственности, за исключением случаев, установленных законодательством [6].

Положительным является то, что в ТК РК введена новая гл. 28-1 «Особенности регулирования труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза», в соответствии с которой труд работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза, регулируется ТК РК с особенностями, предусмотренными Законом «О профессиональных союзах». Также уточнены формулировки пунктов о полномочных представителях работников на

республиканском, отраслевом и региональном уровнях (п. 3 ст. 263; п. 3 ст. 264; п. 3 ст. 265 ТК РК). Помимо основных целей и задач республиканской, отраслевой и региональной комиссий, их функции расширились конкретным перечнем. Переработаны положения Кодекса в части содержания соглашений сторон социального партнерства, сроков их действия (ст. 276, 278 ТК РК). Дано новое определение

понятия «представители работников»: это органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии – выборные представители, избранные и уполномоченные работниками на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции).

Статья 340 ТК РК дополнена п. 3, в соответствии с которым работодатели обязаны в течение 5 рабочих дней со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить общественному инспектору по охране труда о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Кроме того, общественный инспектор по охране труда при осуществлении полномочий, предусмотренных ст. 341 ТК РК, теперь должен взаимодействовать со службой безопасности и охраной труда, с государственной инспекцией труда. При этом согласно подп. 2-1 ст. 341 ТК РК общественный инспектор по труду может получить право доступа на рабочие места работников только с учетом соблюдения режима секретности служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны.

Заключение

Вышеуказанные и другие изменения в ТК РК, внесенные с одновременным принятием нового Закона Республики Казахстан «О профсоюзах», не нацелены, к сожалению, на решение главной проблемы – **углубляющегося противоречия между необходимостью гибкого регулирования трудовых отношений, стимулирования работодателей к развитию бизнеса и стремлением максимально сохранить имеющиеся рабочие места.** Эти точечные изменения не меняют в целом концептуальных основ трудового законодательства,

которое в свою очередь нуждается в коренной перестройке, использовании новейших механизмов правового регулирования социально-трудовых отношений, успешно реализуемых странами с давно сложившимися рыночными отношениями.

Концептуальных изменений требует также недавно принятый Закон «О профсоюзах», поскольку, как отмечалось выше, он противоречит нормам между-

народного трудового права.

В этом вопросе следует полностью согласиться с мнением представителей Гражданского общества Республики Казахстан, которые считают необходимым:

- отменить ограничения в видах создаваемых профсоюзов и профобъединений;
- исключить обязательное принуждение вступления локальных профсоюзов в отраслевые профсоюзы и их территориальные профобъединения в республиканское профобъединение с указанием этого в уставах;
- отменить навязывание республиканскими профобъединениями спускаемых профсоюзам сверху программ и мероприятий;
- отменить монополию на представительство на отраслевом уровне социального партнерства только одному виду профсоюзов – отраслевому профсоюзу, исключаящему привлечение к диалогу отраслевых профобъединений;
- вернуть право профсоюзам самим определять структуру, уставы профсоюзов и профсоюзных объединений [7].

Нарушение права граждан на свободу объединения также произошло в новом Уголовном кодексе Республики Казахстан (далее – УК РК), вступающем в силу 1 января 2015 г. Так, в нем содержится новое понятие «лидер общественного объединения» как специальный субъект преступления. И это, по мнению представителей гражданского общества, может привести к преследованию любых членов общественных объединений, особенно их активистов, на основании произвольных предположений об их лидерстве. Уголовная ответственность также наступает за формирование незарегистрированных профсоюзов и участие в них. Трехлетним тюремным наказанием будет

каяться организация незаконных забастовок и участие в них. Статья 398 УК РК определяет меры наказания за участие в незаконном собрании, что вызывает особое беспокойство, поскольку теперь любое профсоюзное собрание, манифестация или конференция могут попасть в разряд «незаконных». Ограничена также возможность проведения собраний в закрытых помещениях. Новый УК РК также предусматривает возможность для закрытия любого общественного объединения (в т.ч. профсоюзов) за незаконное вмешательство в деятельность государственных органов [8].

Таким образом, по мнению Президента Конфедерации труда России Б. Кравченко, казахстанское законодательство сегодня пересматривается в сторону криминализации трудовых отношений в части свободы профсоюзной деятельности и возможностей коллективной защиты своих прав. Закон фактически закрепляет монополизм в профсоюзном движении и серьезно ограничивает возможности независимых профсоюзов [9].

Список цитированных источников

1. Казахстанская правда. – 2014. – 28 февраля.
2. Кусаинов, А.К. Модернизация профессиональных союзов – на законодательной основе: интервью с Председателем Совета Федерации профсоюзов Казахстана / А.К. Кусаинов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nomad.su/?a=10-201407160021>. – Дата доступа: 10.09.2014.
3. Адилетов, А. Казахстанские профсоюзы готовят «возрастную» чистку руководящих рядов / А. Адилетов // Медиалпортал «Радиоточка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:brCCOI9Qu-0J:www.radiotochka.kz/news/full/3369html+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=kz>. – Дата доступа: 10.09.2014.
4. Муминов, А. Над профсоюзами нависла госмонополия / А. Муминов // Курсив.kz. – 2015. – 19 мая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kursiv.kz/news/details/obshhestvo/profsoyuzu_kazakhstan_govoryat_o_poteri_nezavisimosti/. – Дата доступа: 10.09.2014.
5. Межибовская, И.В. Социально-обеспечительные аспекты в системе социально-партнерских отношений / И.В. Межибовская // Сборник международной научно-практической конференции «Общество всеобщего труда: практика и перспективы модернизации профсоюзного движения и социального законодательства». – Алматы, 2013. – С. 16–20.
6. Абайдельдинов, Т.М. О концепции Основ профсоюзного строительства в Республике Казахстан / Сборник международной научно-практической конференции «Общество Всеобщего труда: практика и перспективы модернизации профсоюзного движения и социального законодательства». – Алматы, 2013. – С. 23.
7. Обращение гражданского сообщества страны к Президенту РК // Конфедерация свободных профсоюзов Казахстана от 12.06.2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kspk.org/index.php/tribune/statements/item/47-handling-civil-society-of-the-country>. – Дата доступа: 10.09.2014.
8. Новые законы РК ведут к ужесточению // Общенациональная Социал-демократическая партия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://osdp.info/index.php/o-am-zh-ne-sayasat/item/381-novye-zakony-rk-vedut-k-uzhestocheniyu>. – Дата доступа: 10.09.2014.
9. Юнусова, Р. Профсоюзы или профанация? / Р. Юнусова // Оставайся на связи. – 2014. – 6 февраля. – Режим доступа: <http://old.camonitor.com/archives/10801>. – Дата доступа: 10.09.2014.

Summary

The article provides a critical analysis of new law of the Republic of Kazakhstan «On trade unions», its insufficient compliance with the international labour standards is reasoned (in particular, freedom of associations). The author characterizes recent amendments to the Labour Code of the Republic of Kazakhstan on matters of collective protection of employees' rights.

Статья поступила в редакцию 25.09.2014

Г.С. Скачкова, доктор юридических наук, профессор, заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института государства и права Российской академии наук

УДК 349.2

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ИХ РАЗВИТИЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с характеристикой форм социального партнерства в современной России, в основу которых положены соответствующие международные стандарты. Показаны их взаимосвязь, традиционность и цель сбалансировать интересы работодателей и работников. Обращено внимание на появление на локальном и региональном уровнях новых форм социального партнерства, дополняющих централизованно установленные формы.

Введение

Трудовой кодекс Российской Федерации при определении социального партнерства (ст. 23) исходит из того, что оно представляет собой систему сотрудничества работников (представителей работников) и работодателей (представителей работодателей), основным назначением которой является создание и применение трудовых норм, регламентация труда с позиций расширения договорных возможностей сторон, сбалансирование интересов работников и работодателей.

В целях согласованного регулирования социально-трудовых отношений стороны социального партнерства используют различные способы его осуществления в виде определенных форм, т.е. конкретных видов взаимодействия.

Основная часть

Трудовой кодекс РФ назвал в ст. 27 в качестве основных следующие формы социального партнерства:

1) коллективные переговоры, подготовка проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение;

2) проведение взаимных консультаций (переговоров) с работниками и их представителями по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Эти формы социального партнерства используются наиболее часто, традиционны и тесно связаны между собой.

Статья 6 Европейской социальной хартии 1961 г., пересмотренной в 1996 г., гласит, что все работники и предприниматели имеют право на ведение коллективных переговоров.

Основной и наиболее распространенной формой социального партнерства выступает проведение коллективных переговоров, результатом которых является заключение коллективных договоров и соглашений.

Согласно ст. 40 Трудового кодекса РФ коллективный договор, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей, является двусторонним соглашением. Соглашения в свою очередь по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними (ст. 45 Трудового кодекса РФ).

Обратимся теперь к положениям Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» 1949 г., ратифицированной СССР [1]. В ст. 4

данной Конвенции сказано: «там, где это необходимо, должны быть приняты меры, соответствующие национальным условиям, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию аппарата для переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров».

Требования соответствующих международных актов во многом нашли свое отражение в Рекомендациях по применению положений Трудового кодекса РФ в коллективно-договорной кампании, утвержденных постановлением Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 28.08.2002 № 4-3 «Об организации и проведении единой переговорной кампании» [2].

В данном документе названы определенные принципы, из которых необходимо исходить при подготовке и заключении коллективных договоров, соглашений с позиций расширения договорного метода регулирования социально-трудовых отношений, направленного на сбалансирование интересов работодателей и работников.

В частности, особо подчеркнута, что законодательное регулирование трудовых отношений не ограничивается Трудовым кодексом РФ, сказано о возможности действия законов и иных правовых актов РФ, а также ряда законодательных актов Союза ССР.

Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г., ратифицированная РФ [3], определяет коллективные переговоры как все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой.

Переговоры проводятся в целях:

- определения условий труда и занятости;
- и (или) регулирования отношений между работодателями и работниками;
- и (или) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Таким образом, предметом коллективных переговоров может быть обсуждение любых вопросов между представителями работников и рабо-

дателей, которое бы позволило урегулировать условия труда на договорной основе путем принятия совместных согласованных решений, учитывающих права и интересы каждой стороны. Причем переговорный процесс между работодателем и работниками должен идти на регулярной основе.

Взаимные консультации (переговоры) могут проводиться по любым вопросам социально-трудовых отношений, представляющим интерес для сторон социального партнерства. Наиболее часто они проводятся при реализации положений коллективного договора, соглашений и осуществлении контроля за их выполнением (ст. 51 Трудового кодекса РФ).

Взаимные консультации (переговоры) могут проводиться и вне процедуры заключения коллективного договора, соглашения, поскольку тематика консультаций шире по сравнению с переговорами по заключению коллективного договора, соглашения.

О необходимости проведения взаимных консультаций (переговоров) свидетельствует ст. 371 Трудового кодекса РФ, закрепляющая обязанность работодателя принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Кодексом. Такие решения принимаются с учетом мнения, как правило, выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82, 99, 113 и др.) либо представительного органа работников, в качестве которого чаще всего выступает профсоюзный орган (ст. 103, 135, 154 и др.).

На необходимость проведения взаимных консультаций выборного органа первичной профсоюзной организации и работодателя в процессе принятия локальных нормативных актов указано в ст. 372 Трудового кодекса РФ.

Консультации (переговоры) могут проводиться как путем прямого взаимодействия сторон социального партнерства, так и в процессе деятельности органов, специально создаваемых сторонами социального партнерства (комиссий, комитетов и др.). Основания и порядок проведения консультаций (переговоров) стороны социального партнерства определяют самостоятельно.

Положения гл. 8 «Участие работников в управлении организацией» Трудового кодекса РФ во многом исходят из международно-правовых норм об участии работников в управлении на производстве [4].

Право работников на участие в управлении организацией, закрепленное в ст. 52 Трудового кодекса РФ, может быть реализовано как непосредственно, так и через своих представителей (ст. 53 Трудового кодекса РФ).

Возможно участие работников в управлении организацией через свои представительные органы, в качестве которых может выступать прежде всего первичная профсоюзная организация, а также иные представители, избранные на общем собрании (конференции) работников (ст. 29–31 Трудового кодекса РФ).

Обычно формы участия работников в управлении организацией фиксируются в учредительных документах организации, конкретизируются в локальных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях.

Одной из таких форм является учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашениями, при принятии работодателем отдельных решений. Поскольку в ст. 372 Трудового кодекса РФ установлен порядок учета мнения представительного органа работников, то любая из сторон не вправе произвольно менять этот порядок, а работодатель обязан его выполнять.

Формой участия работников в управлении организацией является право вносить предложения по указанным в ст. 53 Трудового кодекса РФ вопросам и участвовать в заседании соответствующих органов при их рассмотрении. Часть 2 данной статьи называет лишь примерный перечень вопросов, по которым представители работников имеют право получать от работодателя необходимую им информацию. Иные формы участия работников в управлении организацией, возможность получения информации от работодателя по другим вопросам могут быть определены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Сотрудничество в рамках социального партнерства работников и работодателей, а также их представителей осуществляется также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Так, при разрешении индивидуальных трудовых споров на паритетных началах создается комиссия по трудовым спорам в качестве первой

инстанции по рассмотрению большинства споров (ст. 384–390 Трудового кодекса РФ).

При разрешении коллективных трудовых споров используются внесудебные примирительные процедуры: на равноправной основе по соглашению сторон из их представителей создается комиссия, стороны участвуют в выборе посредника, в создании трудового арбитража (ст. 401–404 Трудового кодекса РФ).

Стороны социального партнерства на уровне организации могут закреплять используемые ими формы сотрудничества в уставах, локальных нормативных актах, а также в коллективном договоре, соглашениях. Целесообразно любые переговоры, взаимные консультации, согласования и т.д. оформлять в письменной форме. Тем самым социальные партнеры смогут «обезопасить» себя на случай неисполнения договоренностей, которое может повлечь за собой возникновение коллективных трудовых споров.

Рассмотренные формы социального партнерства, относящиеся к числу основных, не исчерпывают всех его форм. Их перечень не является исчерпывающим. Повсеместно используются и другие формы, например создание на паритетных началах различных координационных и совещательных органов.

Особо следует отметить формы, закрепленные Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [5] и реализуемые при непосредственном участии профсоюзов.

Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью населения и соблюдением законодательства в этой области. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права

и интересы членов профсоюзов по вопросам социально-трудовых прав работников. В области же коллективных прав и интересов работников представительство и защита их социально-трудовых прав осуществляется независимо от членства работников в профсоюзах в случае наделения последних соответствующими полномочиями.

Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций). Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать с предложениями о необходимости принятия нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Законодательство субъектов РФ может предусматривать и иные формы социального партнерства, дополняющие закрепленные в ст. 27 Трудового кодекса РФ. Например, заключаются соглашения о стратегическом партнерстве на рынке труда, направленные на обеспечение эффективной занятости населения.

Одними из мероприятий в рамках социального партнерства являются различные конкурсы: «Лучший по профессии», направленный на повышение престижа рабочих профессий, содействие в привлечении молодежи для обучения и трудоустройства по ним; «Лучший шеф-наставник», цель которого заключается в том, чтобы многие талантливые, но неопытные молодые люди смогли под руководством опытных работников реализовать свои способности на производстве, и др.

В организации конкурсных мероприятий по номинациям также принимают участие работодатели (которые предоставляют базовые площадки для проведения конкурса, расходные материалы для выполнения конкурсных заданий) и профсоюзы (как правило, организовывающие доставку и обеспечение жильем иногородних участников, а также питание конкурсантов) [6].

В последние годы в ряде регионов страны в рамках социального партнерства стали приниматься соглашения с увеличением количества сторон, принимающих на себя обязательства по обеспечению социальной защиты населения ре-

гиона с предоставлением соответствующих социальных гарантий. Например, в Волгоградской области уже на протяжении 4 лет заключаются 4-сторонние соглашения о социально-экономическом партнерстве между областным правительством, муниципалитетом, отраслевым профсоюзом и работодателем [7].

Заключение

Достижение целей социального партнерства происходит путем использования различных его форм, в основу которых положены соответствующие международные стандарты. Нельзя забывать и о правах профсоюзов различных уровней по защите социально-трудовых прав граждан.

В современных условиях при отказе российского государства от централизованного регулирования значительного числа вопросов социально-трудовых отношений решение многих проблем в рамках социального партнерства переносится на региональный и локальный уровни путем расширения сферы и содержания социального диалога между работниками и работодателями и их представителями.

Список цитированных источников

1. О ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ): Указ Президиума Верховного Совета СССР от 06.07.1956 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 10 июля 1956 г. – № 14. – Ст. 301.
2. Об организации и проведении единой переговорной компании: постановление Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 28 авг. 2002 г. № 4-3 // СПС «КонсультантПлюс», 2014.
3. О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции № 154): Федеральный закон от 01.07.2010 № 138-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 27. – Ст. 3422.
4. О защите прав представителей трудящихся на предприятии и представляемых им возможностях: Конвенция МОТ № 135 1971 г.; О защите прав представителей трудящихся на предприятии и представляемых им возможностях: Рекомендация МОТ № 143 1971 г.; О содействии коллективным переговорам: Конвенция МОТ № 154 1981 г.; О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия:

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

Рекомендация МОТ № 94 1952 г.; О связи между администрацией и трудящимися на предприятии: Рекомендация МОТ № 129 1967 г. и др.

5. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

6. Информация о развитии социального партнерства в Алтайском крае [Электронный ре-

сурс]. – Режим доступа: <http://trud22.ru/partner/itogi2012>. – Дата доступа: 28.09.2014.

7. Четырехсторонние соглашения позволяют увеличивать зарплату на волгоградских производствах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vlg-media.ru/oficialno/chetyrehstoronie-soglashenija-pozvoljayut-velichivat-zarplatu-na-volgogradskih-proizvodstvah-8227.html>. – Дата доступа: 28.09.2014.

Summary

The article discusses the issues associated with the characteristic forms of social partnership in modern Russia, which are based on relevant international standards. Their relationship and traditionalism are shown, which aim to balance the interests of employers and workers. Attention is drawn to the appearance of new forms of social partnership, complementary centrally-established forms on local and regional levels.

Статья поступила в редакцию 29.09.2014

ПОДПИСКА

На первое полугодие 2015 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. В 2015 г. журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций

О.Н. Людвигевич, заведующая кафедрой теории права и гражданско-правовых дисциплин УО «Барановичский государственный университет»

УДК 349.225.6(476)

ПОНЯТИЕ И МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Аннотация

В статье обосновывается мнение автора о необходимости закрепления в Трудовом кодексе Республики Беларусь понятия дисциплинарной ответственности работников, разработанного на основе общетеоретического понимания ответственности как особой субъективной обязанности. Указывается на целесообразность включения в Кодекс обобщающего термина «меры ответственности», охватывающего меры дисциплинарного взыскания и меры дисциплинарного воздействия. Аргументируется вывод о необходимости четкого правового определения сущности, видов и порядка применения мер дисциплинарного воздействия.

Введение

Дисциплинарная ответственность работников как вид юридической ответственности является одним из наиболее действенных механизмов, обеспечивающих надлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей, безопасность на производстве, предотвращение совершения новых дисциплинарных проступков, но только при обоснованном и юридически грамотном использовании мер такой ответственности.

Однако количество трудовых споров, ежегодно рассматриваемых в судах Республики Беларусь и нарушений законодательства о труде, выявляемых органами надзора и контроля, свидетельствуют об отсутствии надлежащего уровня законности в сфере трудовых отношений. Проведенное Верховным Судом Республики Беларусь обобщение судебной практики показало, что суды испытывают затруднения в применении норм материального права, касающихся порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий и мер дисциплинарного воздействия, применения норм процессуального права о соблюдении досудебного порядка разрешения трудовых споров [1, с. 18, 30]. По итогам работы за 2013 г. судами было отмечено, что среди прочих категорий дел трудовые споры представляют наибольшую сложность [2]. Одной из причин указанного являются недостатки в правовом регулировании дисциплинарной ответственности работников.

Основная часть

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [3] не содержит определения дисциплинарной ответственности, что свидетельствует о некоторой терминологической неопределенности. Одновременно название гл. 14 ТК «Дисциплинарная ответственность работников», несомненно, подразумевает закрепление в ее нормах такого определения.

Для белорусских ученых характерно понимание дисциплинарной ответственности как последствия совершения дисциплинарного проступка. Так, Г.Б. Шишко определяет такую ответственность как законную форму воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, предусматривающую ответственность работника перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок. В этом аспекте, по мнению ученого, «это и обязанность привлекаемого к дисциплинарной ответственности работника претерпеть неблагоприятные последствия в виде морально-правового осуждения либо ограничений личного, организационного или имущественного порядка» [4, с. 57]. Таким образом, Г.Б. Шишко относит к содержанию ответственности и форму воздействия, и особую обязанность работника претерпеть неблагоприятные последствия совершенного им проступка. Очевидно, что такая обязанность у работника возникает с момента совершения дисциплинарного проступка, а воздействие на работника берет свое начало с

привлечения его к ответственности. Одновременно представление об ответственности как об особой юридической обязанности соответствует общетеоретическому пониманию ответственности и представляет безусловный интерес. Как обязанность работника определяет дисциплинарную ответственность Г.Б. Шишко: «обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, ответить за совершенное им трудовое правонарушение» [5, с. 72].

Е.А. Ковалева под дисциплинарной ответственностью понимает «один из видов трудово-правовой ответственности, правовое отношение в рамках трудового договора между работником и нанимателем, по которому одна сторона – работник, совершивший дисциплинарный проступок, обязана претерпеть предусмотренные трудовым законодательством неблагоприятные последствия, а другая сторона – наниматель, обладающий дисциплинарной властью, имеет право применить к работнику меры дисциплинарного взыскания и (или) воздействия» [6, с. 16]. Одновременно следует отметить, что правоотношение ответственности не появляется одновременно с возникновением дисциплинарной ответственности, которая связана с совершением правонарушения. Для возникновения правоотношения ответственности необходимо обнаружение проступка и инициативность нанимателя, направленная на привлечение нарушителя к ответственности.

А.А. Греченков считает, что «с учетом новейшего законодательства Республики Беларусь дисциплинарную ответственность можно определить как обязанность работника ответить перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок и понести те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права» [7, с. 53–54]. Подобная точка зрения отражена и в новейших работах А.А. Греченкова [8, с. 243–244].

В специальной литературе можно встретить и более «узкое» понимание дисциплинарной ответственности. По мнению некоторых авторов, дисциплинарная ответственность – это применение мер такой ответственности. Так, К.И. Кеник считает, что дисциплинарная ответственность «заключается в наложении уполномоченным должностным лицом нанимателя дисциплинарного взыскания на работника, совершившего дисциплинарный проступок» [9, с. 41]. Такое определение охватывает лишь одну стадию дисциплинарной ответственности – ее реализацию, которая дей-

ствительно связана с применением мер ответственности.

Таким образом, большинство авторов полагают, что ответственность следует понимать как особую юридическую обязанность работника претерпеть неблагоприятные последствия совершенного дисциплинарного проступка, что соответствует общетеоретическим представлениям о юридической ответственности в негативном аспекте.

Закрепление в ТК определения дисциплинарной ответственности, разработанного на основе теоретических представлений об ответственности, позволит придать согласованность ст. 197 и ст. 198 ТК, поскольку в ст. 197 основанием дисциплинарной ответственности назван дисциплинарный проступок, а в ст. 198 дисциплинарный проступок связывается не с ответственностью, а с применением мер взыскания, т.е. с реализацией дисциплинарной ответственности.

Еще одной проблемой, которая обнаруживает себя при анализе норм о дисциплинарной ответственности работников, является отсутствие в ТК термина «меры ответственности». Указанный термин является общепризнанным в теории права и часто используется в отраслях национального права. В научной литературе понятие «мера» употребляется в нескольких значениях: как рамки осуществления, проявления чего-либо, т.е. пределы реализации ответственности; как определенные мероприятия, направленные на достижение целей [10, с. 41]. Меры ответственности указывают на пределы деятельности субъектов, ее реализующих [11, с. 45].

Как отмечалось выше, в ТК, в отличие от иных кодифицированных нормативных правовых актов, отсутствует термин «меры ответственности». Вместе с тем в ст. 198 ТК перечислены меры дисциплинарного взыскания; указывается, что для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться и другие меры взыскания; устанавливается исключительное право нанимателя выбирать адекватную совершенному дисциплинарному проступку и личности нарушителя дисциплины труда меру дисциплинарного взыскания. Кроме того, анализируемая статья в ч. 4 предусматривает возможность применения лишения премий, изменения времени предоставления трудового отпуска, которые не являются мерами дисциплинарного взыскания [3].

Рассматриваемая статья называет не только меры дисциплинарного взыскания, но и «другие

меры», которые в науке трудового права принято называть мерами воздействия. И первые, и вторые (поскольку находятся в гл. 14 ТК «Дисциплинарная ответственность») являются мерами дисциплинарной ответственности, последствием совершения дисциплинарного проступка, а их применение связано с фактической реализацией ответственности.

Ввиду отсутствия в ТК термина «меры дисциплинарной ответственности», во-первых, нарушена логическая связь между ст. 197 и ст. 198 ТК, во-вторых, название ст. 198 (поскольку она перечисляет меры дисциплинарного взыскания и в ч. 4 упоминает меры дисциплинарного воздействия) значительно уже ее содержания.

Полагаем, что ТК следует дополнить упомянутым термином. Под мерами дисциплинарной ответственности нами понимается совокупность предусмотренных законодательством о труде мер дисциплинарного взыскания и мер дисциплинарного воздействия на нарушителей дисциплины труда, которые наниматель вправе применить за совершение дисциплинарного проступка в связи с реализацией дисциплинарной ответственности. Итак, структурно меры дисциплинарной ответственности состоят из мер дисциплинарного взыскания и мер воздействия. Такие меры необходимо указать в ст. 198 ТК.

Вывод о необходимости введения в ст. 198 ТК термина «меры дисциплинарного воздействия» поддерживается и результатами исследований других ученых. Так, Е.А. Ковалева полагает, что в целях единообразного понимания и применения таких мер на практике с учетом их нахождения в гл. 14 ТК целесообразно в ст. 198 ввести новый термин «меры дисциплинарного воздействия» [6, с. 17].

Меры дисциплинарного воздействия (лишение премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры) могут применяться в соответствии со ст. 198 ТК к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами [3].

Присутствие в ТК мер дисциплинарного воздействия, которые, подчеркнем, не характерны для законодательной практики государств ближнего и дальнего зарубежья, и их неполное правовое регулирование порождает возникновение в правоприменении ряда существенных проблем.

В отечественной научной и практико-ориентированной литературе также неоднократно подчеркивалось, что локальное регулирование мер дисциплинарного воздействия таит в себе угрозу необоснованного расширения таких мер, прикрытия нанимателем под их видом штрафов, лишения надбавок, доплат и т.д. Следует согласиться с К.Л. Томашевским, который считает: «Расширение иных мер воздействия может значительно ухудшить правовое положение работника. При этом рассчитывать на судебную защиту трудовых прав работников при столь либеральном по отношению к нанимателю подходе законодателя не приходится. Признать подобные правила локальных нормативных правовых актов и коллективных договоров недействительными в связи с ухудшением положения работников на основании части 2 статьи 7 Трудового кодекса Республики Беларусь и части 1 статьи 362 Трудового кодекса Республики Беларусь будет затруднительно, так как сам законодатель допускает в этих случаях расширение видов иных мер воздействия» [12, с. 91].

При лишении премии и возложении иных мер воздействия на нарушителя дисциплины труда не соблюдается порядок применения мер дисциплинарного взыскания, установленный ТК, не всегда выясняется наличие вины работника, поскольку в соответствии со ст. 197 ТК, как уже отмечалось, процедура применения этих мер определяется локальными нормативными правовыми актами. Однако в правилах внутреннего трудового распорядка и коллективных договорах зачастую указывается лишь право нанимателя лишить премии работника или уменьшить продолжительность его отпуска на количество дней совершенных прогулов. Четкой правовой регламентации порядка применения мер дисциплинарного воздействия локальные нормативные правовые акты, как правило, не содержат. Однако на практике это не является препятствием для их фактического применения к нарушившему дисциплину труда работнику. Такая ситуация вряд ли способствует фактической реализации принципов законности и справедливости юридической ответственности и достижению ее целей. Кроме того, применение таких мер зачастую производится по истечении продолжительного времени после совершения дисциплинарного проступка или его обнаружения, что в значительной степени снижает эффективность наказания правонарушителя (работника).

Обзор судебной практики по делам о дисциплинарной ответственности работников за 2012 г. свидетельствует о широком применении нанимателями мер воздействия. В нем отмечается, что в судебной практике нет единообразия по вопросу о том, необходимо ли при применении мер правового воздействия соблюдать нормы ТК, касающиеся, в частности, порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания [1, с. 30].

Один из возможных способов решения сложившейся в судебной практике проблемы предложен К.Л. Томашевским, который считает необходимым, во-первых, ограничить нормами ТК нанимателя в возможности локального расширения видов иных мер дисциплинарного воздействия, во-вторых, законодательно урегулировать пробельный вопрос о сроках применения этих мер дисциплинарной ответственности [12, с. 92].

Заключение

С целью совершенствования законодательства о дисциплинарной ответственности работников считаем необходимым:

- закрепить в ТК понятие дисциплинарной ответственности работников;
- ввести в ТК термин «меры дисциплинарной ответственности»;
- четко определить в ТК виды и порядок применения мер дисциплинарного воздействия.

Список цитированных источников

1. О практике рассмотрения судами споров о дисциплинарной ответственности работников (по материалам обзора) // Судовы веснік. – 2012. – № 3. – С. 18–30.

2. Об эффективности работы судов Республики Беларусь в 2013 году // Официальный интернет-портал системы судов общей юрисдикции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://court.by/>

Summary

The opinion of the author on need of fixing in the Labour Code of the Republic of Belarus of the concept of a disciplinary responsibility of workers is stated, which is developed on the basis of general-theoretical understanding of responsibility as a special subjective duty. The expediency of inclusion of the generalizing term of “a responsibility measure” in the Code is underlined, covering measures of disciplinary punishment and a measure of disciplinary influence. The conclusion about the need of accurate legal definition of essence, types and order of application of disciplinary influence measures is reasoned.

justice/press_office/a699dc51159a2cf5.html. – Дата доступа 25.02.2014.

3. Трудовой кодекс Респ. Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.01.2014 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

4. Шишко, Г.Б. Трудовая дисциплина: моногр / Г.Б. Шишко. – Минск: Молодежное науч. об-во, 2000. – 127 с.

5. Дисциплинарная и материальная ответственность / С.А. Абрамович [и др.]; под общ. и научн. ред. К.Л. Томашевского. – Минск: Агентство В. Гревцова, 2007. – 252 с.

6. Ковалева, Е.А. Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Респ. Беларусь и Российской Федерации о транспорте) / Е.А. Ковалева. – Минск: Дикта, 2006. – 152 с.

7. Юридическая ответственность: проблемы теории и практики: сб. науч. тр. / Акад. МВД Респ. Беларусь; ред. В.А. Кучинский, Э.А. Саркисова. – Минск, 1996. – 115 с.

8. Греченков, А.А. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю / А.А. Греченков. – Минск: Амалфея, 2012. – 200 с.

9. Кеник, К.И. Дисциплинарная ответственность: основания и виды / К.И. Кеник // Судовы веснік. – 2012. – № 1. – С. 41–45.

10. Черданцев, А.Ф. О понятии и содержании юридической ответственности / А.Ф. Черданцев, С.Н. Кожевников // Правоведение. – 1976. – № 6. – С. 41.

11. Липинский, Д.А. Понятие меры юридической ответственности / Д.А. Липинский // Журнал российского права. – 2013. – № 6. – С. 40–49.

12. Томашевский, К. Закрепление мер дисциплинарной и коллективной ответственности в трудовом праве на локальном уровне / К. Томашевский // Юрист. – 2010. – № 3. – С. 90–92.

Статья поступила в редакцию 10.09.2014

В.В. Коробченко, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета;
В.А. Сафонов, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета

УДК 349.2

К ВОПРОСУ О ПРАВЕ ПРОФСОЮЗА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ СВОЕЙ ВНУТРЕННЕЙ СТРУКТУРЫ

Аннотация

В статье проводится анализ положений ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с учетом положений Трудового кодекса РФ и постановления Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 № 22-П. Сделан вывод о том, что государство не должно устанавливать исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций, которые могут создаваться профсоюзом. Вместе с тем государство вправе наделять публичными функциями только определенные профсоюзные организации, способные осуществлять указанные функции с точки зрения организационного, имущественного и иных критериев. Рассматривается вопрос о полномочиях объединений профсоюзов определять требования к уставам профсоюзов, входящих в состав соответствующих объединений, в т.ч. в части, касающейся организационной структуры этих профсоюзов. Отмечается, что определение объединением профсоюзов требований к уставам входящих в него профсоюзов не нарушает принцип свободы объединения.

Введение

Неотъемлемым элементом конституционно-правового статуса личности является право на объединение (ч. 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации). В сфере трудовых отношений право работников на объединение осуществляется главным образом посредством создания и вступления в профессиональные союзы для защиты своих прав и интересов.

Несмотря на изменение отношения к современным профсоюзам со стороны работников (что отчасти обусловлено некоторой трансформацией их функций по сравнению с советским периодом и, как следствие, изменением роли профсоюзов в защите прав и интересов работников), данные организации по-прежнему остаются наиболее массовыми общественными объединениями, признаваемыми государством в качестве представителей работников на всех уровнях социального партнерства.

Основная часть

Способность профсоюза осуществлять представительство и защиту интересов своих членов

составляет основу его правосубъектности, одним из материальных условий которой является организация, рассматриваемая в литературе, во-первых, как внутренняя структура построения профсоюза, характер взаимосвязей отдельных звеньев этой структуры, компетенция органов профсоюза, и во-вторых, как установленный порядок функционирования этой структуры, процедуры выработки, принятия и реализации решений [1, с. 459–460].

Общественные отношения, возникающие в связи с созданием и деятельностью профсоюзов в Российской Федерации, регулируются прежде всего Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах). При этом государство, следуя положениям международно-правовых актов о свободе объединения (в частности, Декларации Международной организации труда (МОТ) 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», ратифицированных СССР и действующих в России Конвенций МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию и № 98

относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров), признало независимость профсоюзов от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, а также право профсоюзов и их объединений (ассоциаций) самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру, образовывать профсоюзные органы, организовывать свою деятельность (п. 1 ст. 5, п. 1 ст. 7 Закона о профсоюзах).

Вместе с тем, действуя в публичных интересах, государство определило в Законе о профсоюзах основы их организации, включая возможные виды профсоюзных структур. В частности, согласно ст. 3 Закона о профсоюзах к числу таковых относятся первичная профсоюзная организация, общероссийский профсоюз, общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов, межрегиональный профсоюз, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальная организация профсоюза. По смыслу данной статьи она определяет лишь понятийный аппарат Закона о профсоюзах, давая определения названным видам профсоюзных организаций. Однако на практике соответствующие законоположения стали трактоваться как устанавливающие исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и не допускающие возможность создания профсоюзов других видов, а также создания в их структуре не предусмотренных ст. 3 Закона о профсоюзах подразделений.

На данную проблему уже обращалось внимание в контексте анализа правомочности отказа в государственной регистрации в качестве юридических лиц профсоюзным структурам, прямо не поименованным в упомянутом законоположении. При этом указывалось, что подобная правоприменительная практика отчасти объясняется необходимостью, во-первых, упорядочивания круга лиц, признаваемых участниками имущественного оборота и, во-вторых, защиты интересов лиц, которые в будущем заключат с профсоюзом как работодателем трудовой договор [2, с. 167–168].

Вместе с тем процитированное исследование касалось исключительно признания государством тех или иных профсоюзных структур в качестве юридических лиц. В настоящий момент заметим,

что профсоюз – это не только субъект гражданского оборота и трудовых отношений (работодатель). Профсоюзные организации в целях осуществления возложенных на них функций по представительству и защите интересов работников наделены определенными правомочиями в сфере управления трудом, которые имеют публично-правовую природу. К ним, в частности, относятся права на участие в заключении соглашений нормативного характера, распространяющих свое действие на неопределенный круг работодателей, формировании и деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений. При этом в соответствии с ч. 3 ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) интересы работников при проведении коллективных переговоров по заключению или изменению соглашений, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов; контрольные функции могут осуществляться правовыми и техническими инспекциями труда профсоюзов, правом создания которых наделены лишь общероссийские профессиональные союзы и их объединения, а также межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации (ч. 3, 4 ст. 370 ТК РФ).

Таким образом, законодатель, предоставляя профсоюзным организациям такого рода правомочия, четко определяет, какие именно профсоюзные структуры ими наделяются, оценивая их способность осуществлять соответствующие функции с точки зрения организационного, имущественного и иных критериев.

Если же соотнести положения ст. 3 Закона о профсоюзах с нормами ТК РФ об уровнях социального партнерства, то следует признать, что на двух уровнях социального партнерства (региональном и территориальном) профсоюзы должны быть представлены одним видом профсоюзных организаций

(территориальной организацией профсоюза). Однако на практике одна и та же профсоюзная организация, как правило, не в состоянии вести коллективные переговоры и участвовать в деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и на уровне субъекта Российской Федерации, и в муниципальных образованиях, зачастую удаленных от административного центра субъекта Российской Федерации на сотни, а иногда и на тысячи километров. Поэтому традиционно в структуре общероссийских профсоюзов создаются в качестве самостоятельных региональные (действующие на уровне субъекта Российской Федерации) и территориальные организации (действующие на уровне одного или нескольких муниципальных образований). Причем региональные организации являются вышестоящими по отношению к организациям территориальным. Такая структура общероссийского профсоюза определяется не его прихотью, а объективно обусловлена как действующим трудовым законодательством в части закрепления уровней социального партнерства и принципов представительства работников в отношениях социального партнерства, так и традициями профсоюзного строительства.

Нужно отметить, что об организациях, действующих на уровне муниципальных образований, в Законе о профсоюзах вообще ничего не сказано, несмотря на выделение ТК РФ в качестве особого уровня социального партнерства территориального уровня, ограниченного именно муниципальным образованием. Неизвестны нам и случаи отказа территориальным (муниципальным) организациям профсоюза в участии в коллективных переговорах со ссылкой на ст. 3 Закона о профсоюзах.

Следовательно, перечень видов профсоюзных организаций, установленный в ст. 3 Закона о профсоюзах, не в полной мере коррелирует с положениями ТК РФ об уровнях социального партнерства. Впрочем, само по себе это не является серьезной проблемой, поскольку название упомянутой статьи («Основные термины») и ее содержание не предполагают установление ею исчерпывающего перечня видов профсоюзных организаций, которые могут создаваться в Российской Федерации. Повторимся, что такое ограничение могло бы быть оправдано необходимостью сузить круг профсоюзных организаций, легализуемых в качестве юридического лица, однако ни законодательство, ни практика его применения до настоящего времени таких попыток не знает.

Как уже было сказано, создание профсоюза и вступление в него являются формами реализации конституционного права на объединение, а потому вопрос об определении внутренней структуры профсоюза не может рассматриваться в отрыве от конституционных положений о праве на объединение и свободе деятельности общественных объединений.

Именно с этой точки зрения данная проблема была разрешена Конституционным Судом РФ по обращению двух крупных российских профсоюзов – Общероссийского профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, уставы которых в части, предусматривавшей создание профсоюзных структур, не поименованных в ст. 3 Закона о профсоюзах (в частности, объединенной профсоюзной организации, цеховой профсоюзной организации, профсоюзной группы, межрегиональной профсоюзной организации, а также территориальных организаций – муниципальных (районных, городских и приравненных к ним), межмуниципальных и объединяющих их региональных (республиканских, краевых, областных и приравненных к ним) и межрегиональных организаций соответственно), были признаны судами общей юрисдикции противоречащими федеральному законодательству.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.11.2013 № 22-П положения абз. 1–8 ст. 3 Закона о профсоюзах были признаны не соответствующими ч. 4 ст. 15, ч. 1 ст. 30 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ в той мере, в какой эти положения – по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, – рассматриваются как устанавливающие закрытый (исчерпывающий) перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно, исходя из стоящих перед ними целей и задач, определять свою внутреннюю (организационную) структуру, в т.ч. создавать профсоюзные организации и структурные подразделения профсоюзных организаций, не упомянутые в Законе о профсоюзах. При этом Конституционный Суд РФ, основываясь на нормах Конституции РФ о праве каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и свободе деятельности общественных объединений (ч. 1 ст. 30), положе-

ниях международно-правовых актов о свободе объединения, в т.ч. в профессиональные союзы (п. 4 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ст. 11 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, п. 1 и 2 ст. 22 Международного пакта о гражданских и политических правах, подп. «а» п. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, ст. 2 и 3 Конвенции МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию), и практике Европейского Суда по правам человека, рассматривающего право создавать профессиональные союзы и вступать в них как одну из форм или специальный аспект свободы объединения, указал, что правомочие профсоюзов самостоятельно определять свою организационную структуру обусловлено самой правовой природой и статусом профсоюзов как общественных объединений. Создание тех или иных структурных подразделений профсоюза, по мнению Конституционного Суда РФ, в значительной степени обусловлено структурой организации-работодателя, подчинено общей цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров и связано с решением задач, возложенных на профсоюз, представляющий и защищающий социально-трудовые права и интересы своих членов в системе социального партнерства.

Вместе с тем следует отметить, что свобода создания тех или иных профсоюзных организаций не предопределяет наделения всех их равным объемом прав (особенно наглядно это иллюстрируется ст. 370 ТК РФ в части, касающейся полномочий профсоюзных организаций создавать профсоюзные инспекции труда, о чем уже шла речь выше). Поэтому данная свобода не ведет к бесконтрольности профсоюзов. К тому же новые формы хозяйствования и организации публичной власти, влекущие за собой изменения в организации бюджетного финансирования труда и управлении трудом, требуют оперативной корректировки системы социального партнерства и изменения организационной структуры профсоюзов. Закон должен создавать для этого необходимые условия в виде отсутствия жесткого перечня видов профсоюзных организаций. При этом право на предоставление им публичных функций остается за государством, которое вправе осуществлять соответствующее регулирование как после образования новых профсоюзных структур, так и посредством опережающего регулирования, стимулирующего внесение изменений в уставы профсоюзов.

Таким образом, на сегодняшний день вопрос о пределах вмешательства государства в определение внутренней структуры профсоюзов можно считать практически разрешенным.

Вместе с тем проблема определения внутренней структуры профсоюза может быть рассмотрена не только применительно к отношениям «государство – профессиональный союз», но и в плоскости так называемых внутрипрофсоюзных отношений. Речь идет о полномочиях объединений профсоюзов определять требования к уставам профсоюзов, входящих в состав соответствующих объединений, в т.ч. в части, касающейся организационной структуры этих профсоюзов.

Приведем конкретный пример. Постановлением VIII (внеочередного) съезда общероссийского общественного объединения «Федерация независимых профсоюзов России» (далее – ФНПР) от 29.11.2013 были утверждены Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза (далее – Основные положения устава), определяющие в числе прочего, организационную структуру профсоюза, состав руководящих и исполнительных профсоюзных органов, имущественные права профсоюза и др. При этом допускается создание таких профсоюзных организаций, как первичная профсоюзная организация, территориальная, межрегиональная и иная организация профсоюза, с предоставлением профсоюзу права самостоятельно разрабатывать и утверждать свою структуру (пп. 2 и 3 разд. II, разд. V Основных положений устава).

Таким образом, в части, касающейся определения профсоюзами, входящими на основе добровольного членства в состав ФНПР, своей организационной структуры, основные положения устава не расходятся с правовой позицией Конституционного Суда РФ, высказанной в упомянутом выше постановлении. В целом же определение объединением профсоюзов требований к уставам входящих в него профсоюзов при условии, что соответствующие требования не ограничивают права профсоюзов по сравнению с установленными законом и не препятствуют решению возложенных на них задач, связанных с представительством и защитой прав и интересов своих членов в системе социального партнерства, направлено на обеспечение единообразия нормативной основы деятельности профсоюзов и упорядочение их функционирования и само по себе не искажает существа свободы объединения. Более того, такое

решение на съезде профсоюзного объединения принимается представителями самих профсоюзов, что позволяет говорить о нем как о собственном решении профсоюзов.

Заключение

Проведенный в настоящей статье анализ положений ст. 3 Закона о профсоюзах с учетом положений ТК РФ и постановления Конституционного Суда РФ от 24.11.2013 № 22-П свидетельствует о том, что государство не должно устанавливать исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций, которые могут создаваться профсоюзом. Вместе с тем государство вправе наделять публичными функциями только определенные профсоюзы, профсоюзные орга-

низации и объединения, способные осуществлять соответствующие функции с точки зрения организационного, имущественного и иных критериев.

Определение же объединением профсоюзов требований к уставам входящих в него профсоюзов не нарушает принцип свободы объединения.

Список цитированных источников

1. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, – 1996. – 573 с.

2. Сафонов, В.А. Проблемы реализации принципа свободы объединения в российском законодательстве / В.А. Сафонов // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2. – С.165–173.

Summary

Here we analyze article 3 of Federal law «About trade unions, their rights and guaranties of activity» in the context of the Labour code statutes of the Russian Federation and the Constitution Court decision (24.10.2013 № 22-p). We draw to the conclusion that state shouldn't place an exhaustive list of different kinds of trade union organizations, which can be based by the trade union itself. At the same time the state can give public functions only to certain trade union organizations, which can process that functions from the point of view of organizational, property and other criteria. We examine the question of authorities of trade union associations to determine claims to trade union's regulations, which form proper associations, also in the part relative to the organizational structure of these trade unions. Register that trade union's association determines demands to the regulation of trade unions that are in it and it doesn't break the principle of freedom of association.

Статья поступила в редакцию 02.08.2014

А.Н. Ивановская, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры конституционного, административного и финансового права Хмельницкого университета управления и права;

Н.И. Чудык-Белоусова, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового, земельного и хозяйственного права Хмельницкого университета управления и права

УДК 349.2:340.131.5

РОЛЬ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА УКРАИНЫ В ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Аннотация

Исследуются актуальные вопросы защиты трудовых прав граждан Конституционным Судом Украины. Определены имеющиеся средства защиты прав и свобод граждан Конституционным Судом при экспертизе законопроектов о внесении изменений и дополнений в Конституцию, определении конституционности действующих нормативно-правовых актов и при осуществлении официального толкования Конституции и законов Украины. Обоснована недостаточность существующих средств для эффективной защиты прав граждан в современных условиях. Проанализированы наиболее значимые решения Конституционного Суда, касающиеся защиты трудовых прав граждан.

На основе проведенного исследования обоснованы эффективность и целесообразность непосредственного доступа граждан в орган конституционного контроля, введения конституционной жалобы как формы обращения граждан за защитой нарушенных прав в орган конституционного контроля. Выявлена и обоснована необходимость расширения компетенции Конституционного Суда Украины по защите гарантированных Конституцией прав и свобод, нарушенных неконституционным правовым актом, а соответственно – внесения изменений в Конституцию Украины и принятия специальных законодательных актов с целью повышения уровня правовой защищенности граждан, в частности в трудовой сфере.

Введение

Особое место в системе гарантий реализации и защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина занимает защита прав и свобод как национальными, так и международными институтами. Согласно Конституции Украины человек является высшей социальной ценностью в Украине; права и свободы человека и их гарантии определяют содержание и направленность деятельности государства; утверждение и обеспечение прав и свобод человека и является главной обязанностью государства; права и свободы человека неотчуждаемы и нерушимы, а их содержание и объем при принятии новых законов или внесении в них изменений не может быть сужен (ст. 3, 21, 22 Конституции Украины) [1].

Особое место в механизме защиты прав и свобод человека и гражданина принадлежит органам

конституционного контроля. Ведь конституционные права и свободы, как отмечает А. Козлов, воспринимаются как нормы Конституции и других законов, которые непосредственно ограничивают власть, а поэтому необходим контрольный механизм для соблюдения властью правового статуса личности [2]. Роль такого контрольного механизма наряду с другими органами государственной власти и организациями осуществляют и органы конституционной юрисдикции. В зарубежных странах, таких как Австрия, Испания, Россия, ФРГ, эти органы также имеют полномочия по защите прав и свобод граждан, в т.ч. и конституционных трудовых прав работников. В частности, ч. 4 ст. 125 Конституции Российской Федерации, например, устанавливает, что Конституционный Суд рассматривает жалобы на нарушение конституционных прав и свобод граждан [3].

Наделение органов конституционного контроля специальными полномочиями по защите гарантированных конституциями основных прав и свобод способствует повышению уровня правовой защищенности граждан. Во многих странах такие нормы непосредственно предусмотрены в конституциях и законах. Там, где нет подобных прямых конституционно-законодательных предписаний, такая защита осуществляется с помощью других процедур, например с помощью процедуры конституционного нормотворческого контроля.

Основная часть

Защита прав и свобод граждан органами конституционной юстиции в последнее время получает все большее распространение благодаря процедуре конституционной жалобы (в Венгрии, Грузии, Корее, Словении, Чехии, Югославии) [4, с. 52]. В Украине осуществления защиты конституционных трудовых прав человека, гражданина и работника Конституционным Судом не предусмотрено. Однако это не означает, что данный орган не защищает права и свободы граждан. Обеспечение защиты прав и свобод человека вытекает из одной из задач Конституционного Суда: гарантировать верховенство Конституции Украины на всей территории государства [5, с. 1076]. Конституционный Суд должен гарантировать политическую и правовую стабильность общественной жизни, надежно охранять права и свободы граждан, защищать, а не осуждать. Его юрисдикцией являются основные права человека, человеческое достоинство [6, с. 35–37].

Конституционный Суд, являясь гарантом верховенства Конституции Украины как Основного закона, выступает гарантом основных прав и свобод человека, закрепленных в ней. Такие полномочия вытекают, в частности, из содержания присяги судьи Конституционного Суда Украины, в которой он обязуется «защищать конституционный строй государства, конституционные права и свободы человека и гражданина» (ст. 17 Закона Украины «О Конституционном Суде Украины» (далее – Закон)), гл. 12 «Особенности производства по делам о соответствии положений действующих правовых актов, указанных в пункте 1 статьи 13 настоящего Закона, конституционным принципам и нормам относительно прав и свобод человека и гражданина», а также из гл. 13 «Особенности производства по делам относительно конституционности правовых актов, которыми противоречиво регулируется

порядок реализации конституционных прав и свобод человека и гражданина» Закона [7, с. 6].

Безусловно, Конституционный Суд Украины занимает достаточно важное место в механизме защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина в Украине. Большинство принятых им за время своей деятельности решений так или иначе касается обеспечения прав человека. Применяя в своих решениях общие и отраслевые принципы права, суд гарантирует права граждан. Плодотворность функционирования отечественного конституционного судопроизводства в этой области демонстрируют результаты его деятельности [8, с. 36, 110]. Кроме того, существование такого органа конституционного контроля в Украине в значительной мере дисциплинирует органы государственной власти, заставляет их осуществлять предоставленные полномочия в соответствии с законодательством Украины, направляя деятельность на обеспечение и защиту прав и свобод человека и гражданина [9, с. 56].

Реализацию Конституционным Судом функции защиты прав и свобод необходимо рассматривать в нескольких аспектах. В соответствии со ст. 159 Конституции Украины он должен осуществлять экспертизу законопроектов о внесении изменений в Конституцию на предмет того, влекут ли такие изменения отмену или ограничение прав и свобод человека и гражданина. При этом согласно ст. 22 Конституции Украины соответствующие права и свободы, закрепленные Основным законом, не являются исчерпывающими. Тем самым создан значительный потенциал в деятельности данного суда для охраны Конституции и защиты прав и свобод человека и гражданина. В силу ст. 147 Конституции Конституционный Суд Украины решает вопрос о соответствии Конституции Украины законов и иных правовых актов. Путем осуществления такого контроля он может признать акты или их отдельные положения неконституционными, тем самым защищая права и свободы человека и гражданина. Субъектами права на обращение по этому вопросу являются: Президент Украины, не менее 45 народных депутатов Украины, Уполномоченный Верховной Рады Украины по правам человека, Верховный Суд Украины, Верховная Рада Автономной Республики Крым [10].

Закон предусматривает упрощенные основания для обращения относительно открытия производства, что дает возможность расширить пределы конституционного контроля за нормативными акта-

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

ми, имеющими отношения к правам и свободам человека. Главой 12 Закона предусмотрено открытие производства по делу о соответствии норм действующего законодательства не только нормам, но и принципам Конституции Украины, и это не ограничивается разд. II Конституции Украины «Права, свободы и обязанности человека и гражданина». Так, Конституционный Суд может признать закон неконституционным не только на основании нарушения им принципа равенства граждан в конституционных правах и свободах и их равенства перед законом (разд. II), но и на основании нарушения принципа верховенства права (разд. I), принципа свободного волеизъявления на выборах или на референдуме (разд. III) и т.д. Для открытия производства по делам о соответствии актов конституционным принципам и нормам в отношении прав и свобод не нужны аргументы и правовое обоснование утверждений относительно неконституционности акта, как для других категорий дел. В этом случае необходимо лишь наличие спорных вопросов относительно конституционности принятых и обнародованных правовых актов или возникновения таких спорных вопросов в процессе общего судопроизводства, в процессе применения правовых актов органами исполнительной власти или их выявления в процессе деятельности Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека. Такие преимущества для субъектов права на конституционное представление с целью обращения за защитой основных прав и свобод являются существенными.

Особенностью украинской модели конституционного контроля также является возможность защиты основных прав и свобод в случае возникновения коллизий правовых актов, когда их нормами противоречиво регулируется порядок реализации этих прав. Обычно в процессе осуществления нормоконтроля Конституционный Суд не уполномочен устранять коллизию правовых актов. Однако при возникновении такого вопроса он прекращает производство в этой части. Также следует учитывать, что устранение коллизий в праве происходит посредством дальнейшего правотворчества. Конституционный Суд Украины как единственный орган конституционной юрисдикции наделен полномочиями признать неконституционными нормы, устанавливающие различный порядок реализации одних и тех же конституционных прав и свобод, при условии, что они существенно ограничивают возможности использования прав.

При таких обстоятельствах суд в определенной степени выступает субъектом правотворчества, поскольку из нескольких выбирает один порядок реализации основных прав и свобод, а другие признает не только неконституционными, но и недействительными. Стоит отметить, что в иных случаях нормоконтроля право непосредственно признавать акт недействительным суду не предоставляется. В ст. 84 Закона четко не указаны основания для открытия производства по таким делам, поэтому субъекты права на конституционное представление не обязаны предоставлять правовое обоснование утверждений относительно неконституционности правовых норм, достаточно показать их противоречивость в урегулировании порядка реализации одних и тех же конституционных прав и свобод, а также наличие спорных вопросов по поводу их соответствия положениям Конституции Украины [11, с. 126].

Большое значение для защиты прав и свобод граждан в Украине имеет предоставление гражданам Украины, иностранным гражданам, а также лицам без гражданства и юридическим лицам права на конституционное обращение в Конституционный Суд о необходимости официального толкования Конституции и законов Украины (п. 2 ч. 1 ст. 150 Конституции Украины, ст. 42 Закона). Не имеют права на конституционное обращение юридические лица публичного права. Они подчинены государству и поэтому не являются носителями (субъектами) основных прав и свобод [12, с. 55]. Согласно ст. 42 и 94 Закона основанием для конституционного обращения граждан Украины и других стран, лиц без гражданства и юридических лиц в Конституционный Суд Украины об официальном толковании Конституции Украины и законов Украины является наличие неоднозначного применения положений Конституции Украины или законов Украины судами Украины, иными органами государственной власти, если субъект права на конституционное обращение считает, что это может привести или привело к нарушению его конституционных прав и свобод. Фактически субъект обращения должен иметь личную (непосредственную) заинтересованность в решении дела Конституционным Судом, ведь именно его правам и свободам причинен определенный вред или создана опасность его причинения. Официальное толкование положений Конституции и законов Украины Конституционным Судом обеспечивает конституционную законность в государстве, правильное воплощение в практику правовых

норм, а следовательно, защиту конституционных прав и свобод [13, с. 69].

Необходимо подчеркнуть, что возможности Конституционного Суда по защите трудовых прав работников в определенной степени ограничены установленными формами конституционного контроля и абстрактным правом, предоставленным гражданам, обращаться в Конституционный Суд только по вопросам официального толкования Конституции Украины и законов Украины [14, с. 3–5]. Непосредственно обратиться в суд по вопросам конституционности законов, иных правовых актов граждане не имеют права, но это может сделать в их интересах Уполномоченный Верховной Рады Украины по правам человека.

Поэтому рассмотрим деятельность Конституционного Суда Украины исходя из наиболее значимых среди принятых решений по защите трудовых прав граждан [15–20] и др. Так, например, в решении по делу о толковании термина «законодательство» Суд разъяснил суть указанного термина, употребляемого в ч. 3 ст. 21 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) об определении сферы применения контракта как особенной формы трудового договора. По приведенному толкованию законодательством охватываются законы Украины, действующие международные договоры Украины, согласие на обязательность которых выражено Верховной Радой Украины, а также постановления Верховной Рады Украины, указы Президента Украины, декреты и постановления Кабинета Министров Украины, принятые в пределах их полномочий и в соответствии с Конституцией Украины и законами Украины [21]. На основании указанного решения были внесены соответствующие изменения в ст. 21 КЗоТ Украины относительно сферы применения трудового контракта как вида трудового договора. Таким образом, позиция Суда способствовала защите трудовых прав граждан, укреплению законности в сфере реализации права на труд.

В решении по делу о действующем на предприятии профсоюзе [22] Суд истолковал понятие «профессиональный союз, который действует на предприятии, в учреждении, организации», использованное в абз. 6 ч. 1 ст. 431 КЗоТ Украины, как любой профсоюз (профсоюзную организацию), образованный в соответствии с Конституцией и законами Украины на предприятии, в учреждении, организации на основе свободного выбора ее членом с целью защиты их трудовых и социально-

экономических прав и интересов, независимо от того, является ли такой профсоюз стороной коллективного договора, соглашения. Суд в решении отметил, что профессиональные союзы, действующие на одном и том же предприятии, в учреждении, организации, имеют равные права и равны перед законом. Вопрос о предоставлении согласия на расторжение трудового договора с работником в предусмотренных законом случаях и порядке решает профессиональный союз, который действует на предприятии, в учреждении, организации, членом которой является работник. Принятие указанного решения суда способствовало совершенствованию законодательства о профсоюзах, одинаковому правоприменению соответствующими субъектами отношений социального партнерства. Актуальность данного вопроса обусловлена также принятием 23.12.2010 Закона Украины «О социальном диалоге».

Конституционным Судом Украины 22.02.2012 принято решение о конституционном толковании положений ст. 233 КЗоТ Украины во взаимосвязи с положениями ст. 117, 237¹ КЗоТ Украины [23]. Основанием к рассмотрению дела согласно ст. 94 Закона являлось наличие неоднозначного применения указанных положений трудового законодательства судами. Так, в ст. 233 КЗоТ Украины предусмотрено, что работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора непосредственно в районный, районный в городе, городской или горрайонный суд в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1); в случае нарушения законодательства об оплате труда работник имеет право обратиться в суд с иском о взыскании причитающейся ему заработной платы без ограничения любым сроком (ч. 2). В ст. 117 КЗоТ Украины установлена обязанность собственника или уполномоченного им органа выплатить работнику в случае задержки расчета при увольнении его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета, а в ст. 237¹ – обязанность возместить работнику причиненный моральный ущерб. Конституционный Суд Украины указал, что для обращения работника в суд с заявлением о разрешении трудового спора по взысканию среднего заработка за все время задержки по день фактического расчета при увольнении и о возмещении

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

причиненного при этом морального вреда установлен 3-месячный срок, течение которого начинается со дня, когда уволенный работник узнал или должен был узнать о том, что владелец или уполномоченный им орган, по вине которого произошла задержка выплаты всех причитающихся при увольнении сумм, фактически с ним рассчитался [24].

Конституционным Судом Украины 15.10.2013 по делу о конституционном обращении Ключов Юрия Владимировича [25] урегулировано неоднозначное применение судами Украины положений ч. 2 ст. 233 КЗоТ Украины относительно сроков обращения в суд в случае нарушения законодательства об оплате труда и предоставлено официальное толкование указанной нормы КЗоТ Украины. В своем конституционном обращении заявитель просил дать официальное толкование положения ч. 2 ст. 233 КЗоТ Украины в аспекте того, распространяется ли неограниченный срок на обращения работника в суд с иском о взыскании причитающейся ему заработной платы, взыскании не начисленных работодателем сумм индексации заработной платы и компенсации работнику потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты. Конституционный Суд установил, что в случае нарушения законодательства об оплате труда работник имеет право обратиться в суд с иском о взыскании сумм индексации заработной платы и компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты как составляющих причитающейся работнику заработной платы без ограничения каким-либо сроком независимо от того, начислены ли такие суммы или нет.

В этот же день Конституционный Суд Украины принял еще одно аналогичное решение по обращению Присяжнюк Людмилы Михайловны за официальным толкованием положений ч. 2 ст. 233 КЗоТ Украины, ст. 1, 12 Закона Украины «Об оплате труда»: охватывает ли понятие «надлежащая работнику заработная плата» все выплаты, на которые работник имеет право, в т.ч. за время простоя, имевшего место не по вине работника, и ограничивается ли исковой давностью обращение в суд с иском о взыскании такой заработной платы в зависимости от порядка ее начисления работодателем [26]. В резолютивной части решения Суд пришел к выводу, что в случае нарушения работодателем законодательства об оплате труда не ограничивается любым сроком обращение работника в суд с иском о взыскании заработной

платы, которая ему принадлежит, т.е. всех выплат, на которые работник имеет право в соответствии с условиями трудового договора и в соответствии с государственными гарантиями, установленными законодательством, в т.ч. и за время простоя не по вине работника, независимо от того, было ли осуществлено работодателем начисление таких выплат [27].

Решения Конституционного Суда Украины не создают новых норм, а лишь истолковывают те нормы, у которых разный механизм применения или имеются коллизии. Главной задачей суда является гарантирование верховенства Конституции Украины как Основного закона государства на всей территории Украины. Поэтому вопросы обеспечения баланса интересов государства, общества и индивида, обоснованности пределов и способов защиты трудовых прав, которые оказываются предметом рассмотрения и оценки Конституционного Суда Украины, становятся актуальными. Предложенный анализ практики деятельности Конституционного Суда по защите трудовых прав граждан дает основания утверждать, что Конституционный Суд Украины является весьма действенным инструментом защиты прав и свобод. Однако для более эффективной защиты прав и свобод граждан в Украине целесообразно введение института конституционной жалобы как формы обращения человека и гражданина за защитой нарушенных прав и свобод в Конституционный Суд Украины и гарантии прав граждан от произвола власти и реализации возможности обеспечения гражданами своих жизненных потребностей.

Заключение

Предоставление Конституционному Суду Украины полномочий по рассмотрению конституционных жалоб должно осуществляться при следующих условиях:

- во-первых, обеспечение защиты конституционных прав и свобод граждан путем подачи конституционной жалобы должно предусматривать возможности защиты конституционно гарантированных трудовых прав: права на труд, отдых и забастовку для защиты своих экономических и социальных интересов;
- во-вторых, предметом конституционной жалобы должны стать законы и иные правовые акты, регулирующие определенные отношения, применяемые или подлежащие применению в конкретном деле;

– в-третьих, субъектами права на обращение в Конституционный Суд Украины с конституционной жалобой должны быть граждане Украины, иностранные граждане, лица без гражданства, а также юридические лица (субъекты, предусмотренные ст. 43 Закона);

– в-четвертых, необходимо предоставить Конституционному Суду Украины полномочия по устранению негативных последствий неконституционных актов и действий органов государственной власти и их должностных лиц по возмещению причиненного такими актами и действиями имущественного и морального вреда.

Введение конституционной жалобы как отдельного института конституционного контроля требует внесения изменений в Конституцию Украины и специальные законодательные акты, что в свою очередь позволит расширить компетенцию Конституционного Суда Украины.

Конституционная жалоба в государственной правовой практике Украины может оказать положительное влияние на всю правоприменительную практику, направляя ее в конституционное русло, и способствовать утверждению и обеспечению защиты прав, свобод человека как высшей социальной ценности, построению социального демократического государства.

Список цитированных источников

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Козлов, А.Є. Конституционное право / А.Є. Козлов. – М.: Юрист, 1997. – 480 с.
3. Мирошникова, В.А. Комментарий к Конституции Российской Федерации / принята всенародным голосованием 12.12.1993 / В.А. Мирошникова. – М.: ЭКМОС, 1999. – 175 с.
4. Тодика, М.Ю. Конституційний суд в Україні і прокуратура в конституційно-правовому механізмі забезпечення основних прав громадян / М.Ю. Тодика, О.В. Марцеляк. – Х.: Право, 1996. – 168 с.
5. Харчук, Р.С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників / Р.С. Харчук // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1073–1077.
6. Савчин, М. Конституційний Суд України у механізмі гарантування прав і свобод людини / М. Савчин // Право України. – 1999. – № 4. – С. 35–39.
7. Савенко, М. Забезпечення прав і свобод людини і громадянина та їх захист органами конституційної юрисдикції / М. Савенко // Право України. – 1999. – № 2. – С. 3–9.

8. Селіванов, А.О. Конституційна юрисдикція: поняття, зміст, принцип верховенства права, правові позиції по справах прав людини і конституційних конфліктів у сфері публічної влади: монограф. / А.О. Селіванов. – К.: Ін Юре, 2008. – 120 с.

9. Костицький, М. Правові проблеми судового захисту прав людини і громадянина в Конституційному Суді України / М. Костицький // Вісник Конституційного Суду України. – 2002. – № 3. – С. 53–66.

10. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16.10.1996 № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.

11. Ткачук, П. Роль і місце Конституційного Суду України у захисті основних прав і свобод людини / П. Ткачук, А. Ткачук // Вісник Конституційного Суду України. – 2010. – № 4. – С. 118–131.

12. Скомороха, В. Конституційний контроль: питання розгляду справ, характеру та змісту рішень Конституційного Суду України / В. Скомороха, І. Пшеничний // Вісник Конституційного Суду України. – 1999. – № 1. – С. 51–63.

13. Тихий, В. Захист конституційних прав і свобод Конституційним Судом України за зверненнями фізичних та юридичних осіб / В. Тихий // Вісник Конституційного Суду України. – 2001. – № 2. – С. 67–71.

14. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про вибори народних депутатів України» (справа про вибори народних депутатів України) від 26.02.1998 р. № 1–рп/98 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 1998. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-98>. – Дата доступу: 02.09.2014.

15. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 р. № 12–рп/98 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 1998. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>. – Дата доступу: 02.09.2014.

16. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 431 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р. № 14–рп/98 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 1998. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>. – Дата доступу: 02.09.2014.

17. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Міністерства внутрішніх справ України щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 28 Закону України «Про статус депутатів місцевих Рад народних депутатів» (справа про охорону трудових прав депутатів місцевих рад) від 26.03.2002 р. № 6–рп/2002 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 2002. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v006p710-02>. – Дата доступу: 02.09.2014.

18. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо офіційного тлумачення положень частин другої, третьої статті 124 Конституції України (справа щодо підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб) від 07.05.2002 р. № 8–рп/2002 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 2002. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-02>. – Дата доступу: 02.09.2014.

19. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення положень статей 75, 82, 84, 91, 104 Конституції України (щодо повноважності Верховної Ради України) від 17.10.2002 р. № 17–рп/2002 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 2002. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v017p710-02>. – Дата доступу: 02.09.2014.

20. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Кабінету Міністрів України щодо офіційного тлумачення положень статті 2, абзацу четвертого частини першої статті 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 24.12.2009 р. № 35–рп/2009 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 2009. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v035p710-09>. – Дата доступу: 02.09.2014.

21. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської

міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 № 12–рп/98 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 1998. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>. – Дата доступу: 02.09.2014.

22. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 431 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 № 14–рп/98 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 1998. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>. – Дата доступу: 02.09.2014.

23. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 2371 цього Кодексу від 22.02.2012 № 4–рп/2012 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 2012. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12>. – Дата доступу: 02.09.2014.

24. Рішення Конституційного Суду України — гарантування права на судовий захист / Профспілка працівників освіти і науки України. [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу: <http://pon.org.ua/pravovy-zahyst/1164-rishennya-konstitucijnogo-sudu-ukrayini.html>. – Дата доступу: 02.09.2014.

25. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10.2013 р. № 9–рп/2013 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 2013. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13>. – Дата доступу: 02.09.2014.

26. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці»

від 15.10.2013 № 8–рп/2013 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – 2013. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13>. – Дата доступу: 02.09.2014.

27. Конституційний Суд України надав офіційне тлумачення окремих положень Кодексу законів

про працю України // Федерація професійних спілок України. [Електронний ресурс]. – 2013. – Режим доступу: <http://porady.fpsu.org.ua/zakhisti-sebe-v-sudi/29-konstytutsiinyi-sud-ukrainy-nadav-ofitsiine-tlumachennia-okremykh-polozhen-kodeksu-zakoniv-pro-pratsiu-ukrainy>. – Дата доступу: 02.09.2014.

Summary

We investigate current issues of labour rights protection of citizens according to the Constitutional Court of Ukraine. Available ways were determined on protection of rights and freedoms by the Constitutional Court during the examination of bills about making amendments to the Constitution, the determination of constitutionality of the existing legal acts and in the realization of official interpretation of the Constitution and Ukraine legislation. Also it was reasoned the insufficiency of these ways for the effective protection of citizens' rights in the modern world. We analyze the most important decisions of the Constitutional Court concerning the protection of labour rights.

Based on the research that was made, it was proved that the effectiveness and feasibility of immediate access of a person to the individual body of constitutional control, an implementation of the constitutional complaint as a form of treatment for the protection of citizens' rights that were violated to the body of constitutional control. The necessity of expansion of the powers of the Constitutional Court of Ukraine on protection of the constitutional rights and freedoms that were violated by unconstitutional legal acts was detected and reasoned and therefore – the need to amend the Constitution of Ukraine and special legislation to raise the legal protection of citizens, particularly in employment.

Статья поступила в редакцию 12.09.2014

XI ЕВРОПЕЙСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНГРЕСС ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ПРАВУ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ (17–19 сентября 2014 г., г. Дублин)

В Дублине (Ирландия) 17–19 сентября 2014 г. прошел XI Европейский конгресс по трудовому праву и праву социального обеспечения Международного общества по трудовому праву и праву социального обеспечения (ISLSSL). Данное международное сообщество было образовано в г. Брюсселе в июне 1958 г. в целях изучения трудового права и права социального обеспечения на национальном и международном уровнях, содействия обмену идеями и информацией. Цели общества имеют исключительно научный характер и независимы от политических, философских или религиозных убеждений.

В рамках открытия с приветственными словами к участникам конгресса обратились Адриан Голдин – Президент Международного общества по трудовому праву и праву, Энтони Керр – вице-председатель Ассоциации права о занятости Ирландии, Стивен Адлер – председатель Европейской ассоциации судей судов по трудовым спорам, Стивен Уилборн – Президент Международной ассоциации журналов по трудовому праву, Ричард Брутон – Министр труда, предпринимательства и инноваций Ирландии и др. Работа конгресса была организована в виде проведения отдельных круглых столов.

Темы круглых столов были посвящены трудовым правам и правам человека, вопросам защиты от дискриминации, реформам трудового законодательства в период экономического кризиса и др.

Вопросы, связанные с защитой данных на рабочем месте, которым был посвящен один из круглых столов, вызвали оживленную дискуссию. Тема является чрезвычайно актуальной в современном мире активно развивающихся информационных технологий и ресурсов. Сегодня людьми активно используются различные средства и способы общения, широко распространены социальные сети, многие люди практически всегда доступны on-line. В свою очередь наниматели используют, например, видеонаблюдения для контроля за работой сотрудников. Такие ситуации порождают многочисленные дискуссии о нахождении баланса между защитой коммерческой тайны нанимателя и недопущением вмешательства в личную жизнь работников.



В конгрессе приняли участие представители Аргентины, Болгарии, Германии, Испании, Нидерландов, Норвегии, Польши, Тайваня, Франции и других стран. Из всех стран СНГ на конгрессе присутствовала только представительница Республики Беларусь.

Днем ранее, 16 сентября 2014 г., состоялось заседание Международной ассоциации журналов по трудовому праву, на котором было принято решение о включении журнала «Трудовое и социальное право» в полноправные члены данной ассоциации.

Непосредственное участие в указанном мероприятии приняла профессор кафедры трудового



и корпоративного права, к.ю.н., доцент Волк Елена Анатольевна. Принимая решение о включении

журнала «Трудовое и социальное право» в члены ассоциации, представители научных школ трудового права из Бельгии, Великобритании, Италии, США и других стран высоко оценили научный, практический и информативный уровень публикуемых в журнале материалов. Участие нашего журнала в Международной ассоциации позволяет знакомить зарубежных читателей с достижениями белорусских ученых, а также проводить сравнительные исследования совместно с представителями зарубежной науки трудового права. Также на данном заседании была презентована научная работа Лилах Лурье – победительницы конкурса научных работ имени Марко Бьяджи-2014.

Выражаем искреннюю признательность Международному университету «МИТСО» за возможность принимать участие в таких значимых международных мероприятиях.

Подготовила профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк**

ИТОГИ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ОСЕННИЙ ЦИКЛ) (3–6 ноября 2014 г., г. Минск)

В Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 3 по 6 ноября 2014 г. проходила Неделя трудового права (осенний цикл), приуроченная к 110-летию профсоюзного движения и 85-летию профсоюзного образования Беларуси.

Традиционно в читальном зале библиотеки Международного университета «МИТСО» прошла выставка научной, учебной литературы и периодики по трудовому праву. Неделя трудового права включала в себя ряд научных мероприятий, таких как:

- цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения;
- торжественное награждение призеров I Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов им. Льва Семеновича Таля;
- Международный научно-практический семинар «Свобода объединения и иные проблемы коллективного трудового права в странах Содружества независимых государств и Европейском союзе».

Неделю трудового права открыл ректор Международного университета «МИТСО» **Станислав Никифорович Князев**, который подчеркнул значимость данного мероприятия. Также с приветственным словом выступил и председатель оргкомитета, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский**.

Студентам «МИТСО» читали лекции ведущие ученые из Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова (г. Москва, Россия), Санкт-Петербургского государственного университета (г. Санкт-Петербург, Россия), Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова (г. Ярославль, Россия), Академии труда и социальных отношений (г. Москва, Россия), Софийского университета имени Св. Климента Охридского (г. София, Болгария), Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (г. Москва, Россия) и Евра-



Ученые из Казахстана на цикле открытых лекций

зийского национального университета имени Л.Н. Гумилева (г. Астана, Казахстан).

Первая лекция на тему «*Современное трудовое законодательство России: актуальные вопросы состояния и развития*» была прочитана **Куренным Александром Михайловичем**, заведующим кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, доктором юридических наук, профессором, Заслуженным юристом Российской Федерации.

Александр Михайлович уделил внимание проблеме роли профсоюзов в современном обществе, вопросам теневой сферы трудового договора, а также вопросам заемного и дистанционного труда. Лектором приводились актуальные и интересные примеры, которые наглядно демонстрировали существующие недостатки законодательства.

Следующую лекцию на тему «*Особенности замещения профессорско-преподавательских должностей в Российской Федерации и в Республике Беларусь*» провел доцент кафедры трудового права



Международный семинар 5 ноября 2014 г.

и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент **Завгородний Александр Васильевич**.

Лектором были освещены вопросы правового регулирования труда научно-педагогических работников, а именно конкурсное избрание на должности. В своем выступлении Александр Васильевич выделил 5 этапов конкурсного правоотношения, а также предложил свое определение конкурсного правоотношения. Лектор отмечал, что многолетняя практика проведения конкурсного избрания породила ряд проблем, которые не нашли отражения в современном законодательстве. Данная лекция вызвала большой интерес у преподавателей, сотрудников университета, зарубежных гостей и студентов.

Следующей темой для обсуждения стал доклад «*Нетипичные трудовые договоры*» **Лушников Андрея Михайловича**, заведующего кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П.Г.Демидова, доктора юридических наук, доктора исторических наук, профессора.

В ходе лекции лектор определил, что такое нетипичные трудовые договоры, а также выделил три основных признака нетипичных трудовых договоров: личностный, организационный и имущественный. Андрей Михайлович разделил нетипичные трудовые договоры на две группы: традиционные и нетрадиционные. Лектор проводил сравнительную характеристику российского и белорусского законодательства, обосновывал пути решения существующих проблем и активно отвечал на задаваемые вопросы.

Далее выступила **Снигирева Ирина Олеговна**, профессор-консультант кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений, доктор

юридических наук, профессор, с докладом на тему «*Правовое положение профсоюзов в Российской Федерации*». Ирина Олеговна рассмотрела историю становления профсоюзов, а также современные проблемы их деятельности. Лектором также было проанализировано правовое положение профсоюзов как активного участника различных видов правоотношений, а также механизмы взаимодействия работников, работодателей и профсоюзов.

С лекцией на тему «*Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации по вопросам свободы объединения в профсоюзы*» выступил начальник отдела по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент **Сафонов Валерий Анатольевич**.

Данная лекция вызвала неподдельный интерес в первую очередь в связи с тем, что «правовые позиции Конституционного Суда» являются очень сложной категорией. Валерий Анатольевич рассказал о практике Конституционного Суда РФ выработке мнения по сложным проблемам, связанным с вопросами создания независимых профсоюзов, особенностей увольнения работников – членов профсоюза и работников, входящих в состав профкома.

Во второй день Цикла открытых лекций выступил **Мингов Эмил Асенов**, заведующий кафедрой трудового права и социального обеспечения Софийского университета имени Св. Климента Охридского, доктор права, профессор. В своем выступлении «*Европейские директивы и развитие болгарского трудового права*» он затронул вопросы, связанные с внесением существенных изменений в Трудовой кодекс Болгарии в связи со вступлением ее в Европейский союз. В ходе лекции лектор акцентировал свое внимание на ряде Европейских Директив, определяющих особенности труда отдельных категорий работников (несовершеннолетних, беременных женщин, лиц, имеющих семейные обязанности, и др.).

Следующей темой для обсуждения стала лекция на тему «*Запрет дискриминации в сфере труда и занятий: международные нормы и внут-*



Вручение дипломов призерам Международного конкурса им. Л.С. Талья

реннее законодательство Беларуси и России» **Лютова Никиты Леонидовича**, заведующего кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина, доктора юридических наук, доцента.

Лектором был проведен анализ соответствия Трудового кодекса Российской Федерации и Конвенции Международной организации труда № 111. Внимание было уделено проблемам применения норм указанной Конвенции и Трудового кодекса РФ в отношении регулирования заработной платы работников. Лектором были приведены примеры из практики, проведена сравнительная характеристика норм международного и национального законодательства, выявлены некоторые сходства и различия. Данная лекция вызвала оживленную дискуссию.

Заключительной стала лекция директора НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева, доктора юридических наук, профессора **Нурғалие-**

вой Енлик Нурғалиевны на тему «*Актуальные вопросы трудового законодательства Республики Казахстан*».

Были рассмотрены актуальные вопросы несовершенства трудового законодательства Казахстана с момента распада СССР и до сегодняшнего дня. Енлик Нурғалиевна в своем выступлении справедливо отметила, что исправление недочетов в трудовом законодательстве вызвало появление новых проблем, требующих исправления.

Кульминацией Недели трудового права стал Международный научно-практический семинар «**Свобода объединения и иные проблемы коллективного трудового права в странах Содружества независимых государств и Европейском союзе**», на котором выступили с докладами более 25 участников из Беларуси, России, Казахстана, Болгарии, Италии. Открытие международного семинара началось с церемонии **торжественного награждения лауреата и дипломантов I Международного конкурса научных работ по трудовому праву студентов и магистрантов им. Льва Семеновича Тяля**.

Лауреатом конкурса стала Дириенко Анжела Андреевна, подготовившая научную работу на тему «Совершенствование российского трудового законодательства в контексте регулирования гибкой занятости» (г. Ярославль, Россия).

Диплома 1-й степени удостоилась Доколина Елена Дмитриевна с научной работой на тему «**Нетипичные формы занятости в современных экономических условиях: теория, практика, проблемы правового регулирования**» (г. Ярославль, Россия).

Дипломом 2-й степени награждена Панас Екатерина Викторовна с научной работой на тему «**Правовое регулирование фриланса как нетипичной формы занятости**» (г. Гродно, Беларусь).

Дипломом 3-й степени награждена Костевич Карина Сергеевна с научной работой на тему «**Роль профсоюзов Республики Беларусь в развитии социального партнерства**» (г. Минск, Беларусь).

Выражаем огромную благодарность лекторам цикла открытых лекций, участникам международного семинара и всем, кто присутствовал на Неделе трудового права, и надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество!

Подготовила младший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **А.А. Каспирович**

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Бурак В.Я. Правовые основы защиты трудовых прав работников в Украине: учебное пособие. – Киев, 2013

В условиях построения социально ориентированной рыночной экономики одной из основных задач является построение действенной системы защиты социально-экономических прав и свобод граждан.

Провозглашение главной обязанностью государства утверждения и обеспечения прав и свобод человека предусматривает создание системы их гарантий и защищенности.

Международным пактом о гражданских и политических правах предусмотрена обязанность каждого государства-участника обеспечить любому лицу, права и свободы которого нарушены, эффективное средство правовой защиты. Государства должны обеспечить установление права на правовую защиту для любого лица, требующего такой защиты, компетентными судебными, административными или законодательными властями или любым другим компетентным органом, предусмотренным правовой системой государства. Они должны развивать возможности судебной защиты, обеспечить применение компетентными властями средств правовой защиты, в случае их предоставления.

Трудовое законодательство предусматривает различные правовые формы защиты нарушенных или оспариваемых трудовых прав и законных интересов работников в зависимости от вида нарушенных прав, участие в их защите различных органов.

Защита трудовых прав и законных интересов работников в пределах соответствующей правовой формы является объективной необходимостью. Создание и функционирование системы защиты трудовых прав является важной юридической гарантией их обеспечения.

Конституцией Украины предусмотрено право граждан на судебную защиту нарушенных прав. В связи с этим возрастает роль судебных органов при их защите.

Формирование новой системы защиты трудовых прав работников началось с принятием Конститу-

ции Украины, которая установила, что человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность признаются в Украине наивысшей социальной ценностью. А права и свободы человека и их гарантии определяют содержание и направленность деятельности государства.

Следующим этапом стало законодательное закрепление системы судебной власти как наиболее эффективного механизма защиты, системы административной защиты в Законе «Об обращении граждан», а также закрепление порядка выполнения в Украине решений Европейского суда по правам человека. Важным этапом на пути формирования механизма защиты трудовых прав работников стало принятие законов «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» и «О социальном диалоге». В этих законах урегулирован порядок защиты коллективных трудовых прав работников. Еще одним этапом формирования эффективного механизма защиты трудовых прав должно стать принятие нового Трудового кодекса, который должен закрепить основные права работников, регламентировать гарантии их реализации, а также закрепить различные формы их защиты в случае нарушения.

В то же время необходимо констатировать, что на сегодня в Украине система защиты трудовых прав и законных интересов работников малоэффективна в силу различных объективных и субъективных причин.

Вопросы правовой защиты прав и свобод граждан в Украине исследуются как в общей теории права, так и в отдельных отраслях. Они исследуются как на диссертационном и монографическом уровнях, так и в учебниках и пособиях. В то же время большинство авторов вопросы защиты трудовых прав рассматривают в основном через призму решения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В рецензируемом пособии автор рассмотрел общетеоретические проблемы правовой защиты

РЕЦЕНЗИИ

трудовых прав и законных интересов работников такие как понятие и объекты правовой защиты, виды правоотношений, возникающих в связи с защитой трудовых прав, принципы правовой защиты трудовых прав работников. Отдельно рассмотрены понятие и виды правовых форм защиты.

Все формы защиты автор разделил на юрисдикционные и неюрисдикционные. Среди юрисдикционных форм автор выделяет следующие правовые формы защиты: судебную (как основную и наиболее эффективную, по его мнению, правовую форму защиты) и административную. При характеристике юрисдикционных форм защиты в пособии рассмотрены средства обращения за защитой, а также материально-правовые способы защиты. Среди неюрисдикционной формы выделена защита трудовых прав профсоюзами, а также самозащита работниками своих трудовых прав. Отдельно в пособии рассмотрены формы защиты коллективных трудовых прав: примирительные процедуры и забастовка.

Учитывая структуру и содержание рецензируемой работы, автору удалось достичь задекларированной цели данного руководства.

Каждый раздел пособия заканчивается перечнем вопросов для самоконтроля, которые помогут студентам лучше усвоить материал. В приложении к руководству приведен список рекомендованной литературы, которая поможет читателям лучше освоить предложенную проблематику.

Рецензируемая работа будет полезной и интересной не только для научных работников и юристов-практиков. Она, несомненно, будет предметом анализа в научных поисках студентов и аспирантов по вопросам правовой защиты трудовых прав и законных интересов. Стиль изложения работы позволит овладеть основным категориальным аппаратом правовой защиты трудовых прав работников.

Таким образом, рецензируемая работа должна стать добротным учебно-методическим пособием, направленным на подготовку кадров высокой квалификации по вопросам правовой защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Пособие может быть рекомендовано студентам юридических учебных заведений и юридических факультетов, практическим работникам, а также всем, кто интересуется порядком защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Т.З. Герасимов, доктор юридических наук, профессор, начальник кафедры теории и истории государства и права Львовского государственного университета внутренних дел МВД Украины

РЕЦЕНЗИЯ
на книгу «Курс трудового права. Особенная часть.
Кн. 1: Индивидуальное трудовое право»:
в 3 т. Т. 1 и 2 / А.А. Войтик [и др.];
под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. –
Минск: Амалфея, 2014

Данная работа является результатом совместного творческого труда коллектива белорусских авторов, в число которых входят как известные ученые-юристы, так и представители профессорско-преподавательского корпуса ведущих вузов Беларуси, включая Белорусский государственный университет, Международный университет «МИТСО», Белорусский государственный экономический университет, а также Академию МВД Республики Беларусь. Также в работе над созданием данного научного труда приняли участие отдельные научные работники Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь.

Курс трудового права (особенная часть) является логическим продолжением ранее изданного в 2010 г. Курса трудового права (общая часть). Несомненно, освещение только вопросов Общей части трудового права недостаточно для всестороннего изучения данной дисциплины, в связи с чем подготовленная авторами первая книга Особенной части Курса является необходимым и логичным продолжением данной фундаментальной работы, нацеленной на полное исследование вопросов трудового права. Авторами сделан достаточно продолжительный перерыв для подготовки данной рукописи, что свидетельствует об ответственном подходе к работе над материалами, а также об их качественной проработке с учетом достижений отечественной и зарубежной науки трудового права.

Актуальность работы заключается в том, что в связи с многократными изменениями трудового законодательства Республики Беларусь, в т.ч. реформированием в 2013 г. института коллективных трудовых споров, на сегодняшний день не существует единого учебного издания, поспеваю-

щего за данными изменениями. Многие ранее изданные учебники и пособия по трудовому праву нуждаются в актуализации и переиздании.

Данная рукопись является не только актуальной и новой, но и представляет собой системное исследование вопросов Особенной части трудового права. Авторами в том 1 книги первой «Индивидуальное трудовое право» включены 9 глав:

- 1) «Правовое регулирование занятости и трудоустройства»;
- 2) «Общее учение о трудовом договоре»;
- 3) «Заключение трудового договора»;
- 4) «Изменение и приостановление трудового договора»;
- 5) «Прекращение трудового договора»;
- 6) «Особенности трудовых контрактов»;
- 7) «Рабочее время. Нормирование труда»;
- 8) «Время отдыха; трудовые отпуска»;
- 9) «Социальные отпуска».

В томе 2 авторы планируют рассмотреть оставшиеся институты индивидуального трудового права, начиная от заработной платы и заканчивая охраной труда, контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде.

Данная структура рукописи, несомненно, является логически правильно построенной для полного исследования институтов Особенной части трудового права. Отдельные книги авторский коллектив планирует написать по коллективному и процессуальному трудовому праву.

При этом при анализе подобного рода работ необходимо отметить, например, Курс трудового права в 2 томах, изданный А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой, особенная часть которого (том 2) включает в себя вопросы не только индивидуального, но и коллективного и процессуального трудового права в одном томе. Несомненно,

РЕЦЕНЗИИ

использование на практике одного учебника, содержащего большой предмет исследования, намного проще, однако стоит подчеркнуть, что исследование того или иного института трудового права в большем объеме, в различных аспектах (историческом, сравнительно-правовом, международно-правовом) также является значительным плюсом при подготовке студентов к занятиям, а также при проведении научных исследований аспирантами, соискателями, докторантами. Таким образом, можно утверждать, что Курс трудового права (особенная часть), написанный коллективом авторов под ред. О.С.Курылевой и К.Л. Томашевского, содержит достаточный научный и учебно-методический материал для полного исследования вопросов трудового права.

В рукописи авторами были проанализированы теоретические вопросы особенной части трудового права, исследованы правовые нормы, проведена историческая, сравнительная и международная характеристика, приведены актуальные примеры из правоприменительной и судебной практики, сделаны логические выводы, что свидетельствует о высоком научном и учебно-методическом уровне работы.

В процессе изучения текста рукописи было замечено, что работа написана понятным, научным языком. Присутствуют авторские пояснения, замечания и рекомендации. В работе приведены актуальные источники. Для удобства работы чи-

тателям приведены примеры рекомендуемой литературы для более детального изучения того или иного вопроса трудового права.

В качестве спорного момента заметим следующее: глава 4, написанная К.Л. Томашевским, названа «Изменение и приостановление трудового договора», несмотря на то, что в науке трудового права более устоялось другое название данного подынститута – «Изменение трудового договора». Предложенный автором подход, хотя и встречается в российской науке (в частности, в трудах Л.Ю. Бугрова), представляется не в полной мере обоснованным для белорусского трудового права, так как термин «приостановление трудового договора» в Трудовом кодексе Республики Беларусь не употребляется (в ряде норм упоминается «приостановка работ», «приостановление срока действия трудового договора», но не приостановление трудового договора в целом).

Несмотря на отмеченный дискуссионный момент, рецензируемая книга «Курс трудового права. Особенная часть. Книга 1. Индивидуальное трудовое право», изданная пока в 2 томах (запланировал еще и том 3), представляется весьма полезным изданием как для научных исследований аспирантов и соискателей ученых степеней, так и для студентов по всем юридическим специальностям первой и второй ступеней высшего образования, а также для преподавателей.

В.И. Семенков, член-корреспондент НАН Беларуси, Заслуженный деятель науки Республики Беларусь, главный научный сотрудник отделения исследований в социальной сфере Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, доктор юридических наук, профессор

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. – СПб.: Изд. дом СПбГУ, 2013

Рецензируемая книга представляет собой первую часть обширного монографического исследования, предметом которого стали историческая эволюция социально-правовых форм общественного труда и возникновение трудового права как «относительно самостоятельной отрасли в системе права». Как следует из аннотации и предисловия к книге, исследование истории труда проводится автором «в контексте эволюции хозяйственных, политических и ментальных систем, поскольку социальные и правовые формы общественного труда в разные периоды времени находятся в органической взаимосвязи с существующим экономическим и политическим устройством общества, а также господствующими в нем типами общественного сознания» (с. 2). Соответственно автор поставил перед собой глобальную задачу «исследовать историю труда в контексте эволюции хозяйственных, политических и ментальных факторов социальной эволюции» (с. 13). Поскольку к настоящему моменту написан и издан только том 1 из задуманного 3-томного фундаментального исследования, пожалуй, преждевременно оценивать, решена ли автором эта научная задача.

Прежде всего оговоримся, что вопросы исторической достоверности фактов, касающихся политических, экономических и ментальных систем или факторов, мы оставляем вне рамок рецензии, поскольку не специализируемся в исторических, экономических и политических науках. Акцент в рецензии будет сделан на тезисах автора о трудовом праве как области нашего профессионального интереса. В связи с этим само название книги и главная задача, сформулированная автором, вызывают определенные возражения.

Первое возражение, подмеченное известным белорусским ученым в области трудового права, к.ю.н., доцентом Л.Я. Островским, разделяемое и развитое нами: содержание рецензируемой книги несколько не соответствует ее названию. Из названия следует, что исследование посвящено, во-первых, «истории труда», а во-вторых, «трудо-вому праву». Обращаем внимание на то, что поскольку термин «трудовое право» использован автором в именительном, а не в родительном падеже, то предметом исследования должна выступать не история трудового права, а именно «трудовое право» (во всех его смыслах, аспектах, контекстах, если работа претендует на комплексность). Но даже беглый просмотр оглавления (с. 3–5) опровергает факт исследования автором этого второго феномена (термин «трудовое право» не упоминается ни в одном разделе, ни в одной главе, ни в одном параграфе). Единственное оправдание, которое можно потенциально услышать от автора, – то, что о трудовом праве речь пойдет в томе 2 или 3. Сам автор, анонсируя конечную цель своего исследования, пишет в предисловии: «В конечном счете нам предстоит дать ответ на вопрос, что есть трудовое право как определенный социокультурный феномен, каковы его функции и принципы, какова его структура и, соответственно, какое место в нем занимает договорное начало» (с. 7) Но и эта поставленная автором перед собой конечная цель, пока не достигнутая в томе 1, не убеждает нас в правильности выбранного названия 3-томной книги. Специалистам в области трудового права известно, что само понятие трудового права, его функции, принципы и даже место в нем договорного начала не охватывают собой даже половины проблем общей части трудового права*, не говоря уже об

* См., например: Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб., 1996; Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т.1. Общая часть. – М., 2003 (2-е изд. 2009); Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / под общ. ред. О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского. – Минск, 2010.

РЕЦЕНЗИИ

особенной части с более чем десятком правовых институтов (начиная от правового регулирования занятости и трудоустройства и заканчивая контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде*). Следовательно, о комплексном исследовании всего трудового права (и даже всей отрасли трудового права) в указанном трехтомнике вероятно речи не идет, т.е. название книги и творческий замысел автора разошлись между собой.

Второе возражение вызывает крайне спорный вывод автора в конце разд. 2 «Хозяйство и труд в древнейших обществах» о том, что «можно с полным основанием сказать, что в эту эпоху в этих государственно организованных обществах существовало трудовое право, причем в том виде, в каком оно нам хорошо известно по нашему недавнему прошлому» (с. 74). Во-первых, историко-эмпирической основой для данного вывода выступают по существу только источники права Древнего Египта, а Вавилон и Финикия упоминаются только на трех страницах (с. 66–69) без каких-либо доказательств существования в них норм трудового права. Следовательно, если и делать вывод о существовании протонорм трудового права, то можно вести речь только по отношению к Древнему Египту. Но наличие в Законах Хаммурапи (ст. 26–34) десятка норм права, в той или иной мере регулирующих труд древних египтян (даже с элементами наемного труда), еще не говорит о формировании трудового права как отрасли права со своим предметом, методом, принципами и другими квалифицирующими сущностными признаками**. Эти примеры свидетельствуют о древней истории правового регулирования труда, но не трудового права как отрасли права, которой в Древнем Египте, безусловно, не существовало. И даже некоторые параллели, обнаруженные в древнеегипетских нормах, с единым тарифно-квалификационным справочником (периода СССР), которые используются в Беларуси и по сей день, не доказывают обратного.

Третье возражение касается трактовки трудового права как отрасли права: «трудовое право по своей функциональной структуре оказалось единством трех главных институтов: трудового догово-

ра, коллективного договора и законодательства о труде» (с. 982). Даже если эта трактовка отрасли трудового права характеризует ее в исторической ретроспективе на рубеже XIX–XX вв. (что из приведенной цитаты, строго говоря, не следует), то и эта трактовка крайне спорная. Если с формированием на начальном этапе институтов трудового договора и коллективного договора в отрасли трудового права отчасти можно согласиться (хотя институт охраны труда, полагаем, стал исторически первым институтом данной отрасли в Российском империи, сформировавшимся в конце XIX в. в рамках фабричного законодательства), то с отнесением к институту этой же отрасли «законодательства о труде» согласиться невозможно. Очевидно, автор смешивает два самостоятельных явления (отрасль права и отрасль законодательства), которые соотносятся во многом как содержание и форма. С точки зрения формальной логики форма никогда не может быть частью содержания — это разноплановые феномены, которые не соотносятся друг с другом как родовидовые категории.

Применительно к проблематике трудового права нас заинтересовали рассуждения Е.Б. Хохлова о понятии несамостоятельного труда и его соотношении с трудом наемным и принудительным: «Несамостоятельным является любой труд, ориентированный в пользу не субъекта этого труда, а другого лица, который соответственно выступая в качестве «работодателя», осуществляет и управление этим трудом» (с. 738). В свою очередь труд по найму (наемный) и труд принудительный рассматриваются автором как разновидности несамостоятельного труда. Различия между ними Е.Б. Хохлов не без оснований усматривает в том, что «юридическим основанием возникновения наемного труда является договор, содержание которого в значительном мере определяется состоянием рынка труда; принудительный же труд возникает либо в силу соответствующего административного акта публичной власти (например, направление для работы на мануфактуре заключенных общего госпиталя), либо вытекает непосредственно из статуса субъекта труда (труд раба, крепостного крестьянина, посессионного или подобного по

* См., например: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. Особенная часть. — М., 2004 (2-е изд. 2009); Трудовое право: учеб. / под общ. ред. В.И. Семенкова. — Минск, 2011; Курс трудового права. Особенная часть. Книга 1. Индивидуальное трудовое право: в 3 т. / под общ. ред. О.С. Курьлевой, К.Л. Томашевского. — Минск, 2014.

** Данное критическое замечание высказывалось ранее в одной из наших монографий (см.: Томашевский К.Л. Очерки трудового права: история, философия, проблемы систем и источников: монография. — Минск: Изд. центр БГУ, 2009. С. 11–12), но наш основной аргумент так и остался неопровергнутым со стороны Е.Б. Хохлова.

статусу рабочего)» (с. 738). Заметим, что данный вопрос (о соотношении самостоятельного и наемного труда) в теории трудового права активно обсуждался в 1920-х гг. с участием И.С. Войтинского, К.М. Варшавского, В.М. Догадова, анализу трудов которых внимания в работе вообще не уделено, хотя, возможно, опять же анализ их взглядов будет дан в последующих томах книги.

В целом, характеризуя том 1 фундаментального труда Е.Б. Хохлова, написанию которого автор, очевидно, уделил не один год, отметим, что это сплав научного осмысления философской, исто-

рической, политической мысли, достижений социальной психологии, религиоведения, в минимальной степени – юриспруденции. Судя по огромному именному указателю, автор проделал титанический труд, коснувшись идей более 200 ученых и мыслителей прошлого. Книга, хотя и тяжела для чтения «от корки и до корки» в силу своего объема и пространных цитат, будет представлять интерес для научных работников, аспирантов и соискателей, причем не только юристов, но также историков, экономистов, политологов и др.

К.Л. Томашевский, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права УО ФПБ «Международный университет «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент

80 ГАДОЎ ГРОДЗЕНСКАМУ ВУЧОНАМУ-ЮРЫСТУ ГУШЧЫНУ ІВАНУ ВІТАЛЬЕВІЧУ

17 снежня 2014 г. споўнілася 80 гадоў прафесару, доктару юрыдычных навук, прафесару кафедры працоўнага і сацыяльнага права юрыдычнага факультэта Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы, выдатнаму вучонаму ў галінах права сацыяльнага забеспячэння, калгаснага і працоўнага права Гушчыну Івану Вітальевічу.

У гады Вялікай Айчыннай вайны разам з бацькамі маленькі Іван знаходзіўся ў партызанскім атрадзе і выконваў розныя даручэнні камандавання. З 1945 г. жыў і выхоўваўся ў дзіцячым доме ў в. Несята Клічаўскага раёна, з 1947 г. – у дзіцячым доме г. Баранавічы, дзе вучыўся ў школе. З 7-га класа сумяшчаў працу з вучобай у школе працоўнай моладзі № 1 г. Баранавічы, якую скончыў у 1953 г.

Затым паступіў вучыцца на юрыдычны факультэт Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта імя У.І. Леніна. З жніўня 1958 г. па сакавік 1959 г. працаваў следчым-стажорам пракуратуры Ашмянскага раёна Мінскай вобласці. У 1959 г. быў прызначаны следчым пракуратуры Мядзельскага раёна Мінскай вобласці, у жніўні 1961 г. – пракурорам Мядзельскага раёна, у верасні 1963 г. – міжраённым пракурорам Вілейскага раёна.

З кастрычніка 1965 г. па сакавік 1967 г. навучаўся ў аспірантуры Усесаюзнага завочнага юрыдычнага інстытута ў г. Маскве, якую скончыў з датэрміновай абаронай кандыдацкай дысертацыі 10 сакавіка 1967 г. Атрымаў навуковую ступень кандыдата юрыдычных навук. Пасля заканчэння аспірантуры быў накіраваны на працу старшым выкладчыкам ва Усесаюзны юрыдычны завочны інстытут г. Калінінграда, які пазней быў пераўтвораны ў юрыдычны факультэт Калінінградскага дзяржаўнага ўніверсітэта. У 1971 г. было прысвоена званне дацэнта.

Іван Вітальевіч стаяў ля вытокаў стварэння, станаўлення і развіцця юрыдычнага факультэта Калінінградскага дзяржаўнага ўніверсітэта, дзе выконваў абавязкі загадчыка кафедры грамадзянскага і працоўнага права. У кастрычніку 1971 г. быў абраны сакратаром партыйнага камітэта Калінін-



градскага дзяржаўнага ўніверсітэта. У чэрвені 1976 г. яго запрасілі на працу ў Карагандзінскі дзяржаўны ўніверсітэт на юрыдычны факультэт, дзе ён працаваў на пасадзе загадчыка кафедры грамадзянскага і працоўнага права.

З ліпеня 1978 г. І.В. Гушчын працуе ў Гродзенскім дзяржаўным ўніверсітэце. Ён працаваў на пасадах дацэнта кафедры гісторыі СССР і БССР і выконваў абавязкі дэкана юрыдычнага факультэта (1978 г.); загадчыка кафедры дзяржавы і права аддзялення правазнаўства гістарычнага факультэта (1979 г.); загадчыка кафедры працоўнага, грамадзянскага права і працэсу (1980 г.); прафесара кафедры працоўнага, грамадзянскага права і працэсу (1988 г.). У 1988 г. прызначаны на пасаду загадчыка кафедры дзяржаўнага, працоўнага і аграрнага права. З 1990 г. па 1994 г. з'яўляўся дэканам факультэта правазнаўства, а з 1994 г. па 1996 г. – дэканам факультэта права і эканомікі. З 2002 г. па 2003 г. працаваў на пасадзе дэкана юрыдычнага факультэта. З 1988 г. з'яўляўся загадчыкам кафедры дзяржаўнага, працоўнага і сельскагаспадарчага права юрыдычнага факультэта. У цяперашні час працуе прафесарам кафедры працоўнага і сацыяльнага права.

У 1981 г. у Харкаўскім юрыдычным інстытуце І.В. Гушчын абараніў доктарскую дысертацыю «Прававыя праблемы сацыяльнага забеспячэння калгаснага сялянства». Аднак ВАК СССР дысертацыю больш за 7 гадоў не зацвярджала. Пасля яшчэ двойчы выходзіў на абарону дысертацыі: у 1985 г. – у Інстытуце дзяржавы і права Акадэміі навук СССР і ў сакавіку 1987 г. – у Інстытуце філасофіі і права Акадэміі навук Казахскай ССР. У 1988 г. быў выдадзены дыплом доктара юрыдычных навук і ў 1990 г. прысвоена званне прафесара.

Больш за 10 гадоў Іван Вітальевіч з’яўляецца членам спецыялізаванага савета па абароне дысертацый пры дзяржаўнай навуковай установе «Інстытут дзяржавы і права Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі» (зараз – пры Нацыянальным цэнтры заканадаўства і прававых даследаванняў Рэспублікі Беларусь). Удзельнічаў у падрыхтоўцы заключэнняў на праекты заканадаўчых і іншых нарматыўных прававых актаў. Адзначаны знакам «Выдатнік вышэйшай школы Расійскай Федэрацыі». Узнагароджаны медалямі «Ветэран працы» і «Партызан Вялікай Айчыннай вайны», Ганаровымі граматамі Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь, Міністэрства юстыцыі Рэспублікі Беларусь, Гродзенскага аблвыканкама і Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта. У 2005 г. Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь быў удастоены персанальнай надбаўкі за выдатны ўклад у развіццё вышэйшай адукацыі ў Рэспубліцы Беларусь. Для далейшай паспяховай распрацоўкі навуковых праблем у Гродзенскім дзяржаўным ўніверсітэце імя Янкі Купалы ім створана навуковая школа «Абарона сацыяльных, працоўных, аграрных, зямельных і прыродарэсурсных правоў грамадзян Рэспублікі Беларусь», якая зарэгістравана і атэставана НАН Беларусі. У 2009 г. Указам Прэзідэнта Рэспублікі

Беларусь аб’яўлена падзяка за ўклад у развіццё ў краіне вышэйшай адукацыі і падрыхтоўку высокакваліфікаваных кадраў юрыстаў, уклад у развіццё юрыдычнай навукі ў Рэспубліцы Беларусь*.

Прафесар І.В. Гушчын уваходзіць у рэдакцыйную раду часопіса «Працоўнае і сацыяльнае права» з дня яго заснавання ў 2012 г., а таксама з’яўляецца галоўным рэдактарам навуковага часопіса «Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта. Серыя “Правазнаўства”».

Іван Вітальевіч з’яўляецца аўтарам больш за 200 навуковых прац, у тым ліку манаграфій, навуковых дапаможнікаў, падручнікаў, навуковых артыкулаў і тэзісаў навуковых дакладаў. Сярод асноўных навуковых і вучэбна-метадычных работ прафесара І.В. Гушчына і з яго ўдзелам і агульнай рэдакцыяй нельга не адзначыць наступныя: Гушчын І.В. Теоретические вопросы общей части науки советского права социального обеспечения: учеб. пособие / И.В. Гушчин. – Гродно: Гродн. гос. ун-т, 1981; Гушчин И.В. Советское право социального обеспечения: вопросы теории / И.В. Гушчин; науч. ред. В.С. Андреев. – Минск: Наука и техника, 1982; Трудовое процессуальное право: учеб. пособие / И.В. Гушчин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гушчына. – Минск: Тесей, 2008; Трудовое процессуально-процедурное право: курс лекций / И.В. Гушчин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гушчына. – Минск: Дикта, 2008; Трудовое право: учеб.-метод. комплекс / И.В. Гушчин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гушчына. – Гродно, ГрГУ, 2010.

Рэдакцыя часопіса «Працоўнае і сацыяльнае права» разам з кафедрай працоўнага і карпаратыўнага права і Цэнтрам працоўнага права Міжнароднага ўніверсітэта «МІТСО» сардэчна віншуе Івана Вітальевіча з юбілеем, жадае яму здароўя, новых творчых ідэй і ўдзячных паслядоўнікаў!

Загадчык кафедры працоўнага і карпаратыўнага права
Міжнароднага ўніверсітэта «МІТСО», кандыдат юрыдычных навук,
дацэнт **К.Л. Тамашэўскі**

* Падрабязней аб юбіляры гл. у кнізе: Сільчанка, М.У. Юрыдычны факультэт Гродзенскага дзяржаўнага факультэта імя Янкі Купалы: імяны : біягр. Давед. / М.У. Сільчанка. – Гродна: ГрДУ, 2011. – С. 32–34.

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

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

Оформление статей

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

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

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

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

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

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

Requirements for articles in the journal «Labour and social security 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) summary.

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, Kazintsya St. 21/3, Room 513a, 515 (with mark "Center of labour law").

Condition of article publication in journal «Labour and social security 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.