

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (14) 2015

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 22.06.2015
Дата выхода 17.03.2015
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,87. Уч.-изд. л. 5,1
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, 2015

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), **Попок Екатерина Михайловна** (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;

Лютков 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);

Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

Нурғалиева Е.Н. – д-р юрид. наук, профессор, директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;

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, Кыргызстана и России (март – май 2015 г.)	6
ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО	
<i>Волк Е.А., Томашевский К.Л. (Минск, Беларусь). Проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений»: критический анализ нововведений</i>	10
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Иванчина Ю.В. (Екатеринбург, Россия). Функция социального мира в трудовом праве</i>	16
В статье рассмотрена взаимосвязь функций государства с функциями трудового права. Обосновывается мнение автора о том, что трудовое право направлено на удовлетворение потребностей не только его основных субъектов (работника и работодателя), но и государства. Выделены специфические функции трудового права, которые являются частью (проявлением) основных функций государства: гарантийно-обеспечительная функция и функция администрирования (управления). Предпринята попытка обосновать на основе анализа исторического развития Российской Федерации и трудового законодательства наличие у трудового права функции обеспечения социального мира, направленной на удовлетворение потребностей государства.	
<i>Истомина Е.А. (Екатеринбург, Россия). Профилактика социальных рисков посредством трудового законодательства и актов социального партнерства</i>	21
При наступлении социальных рисков законодательно предусмотрена их компенсация либо минимизация средствами права социального обеспечения. В условиях ограниченности финансовых ресурсов государства актуальной становится профилактика названных рисков, цель которой недопущение возникновения факторов рисков – обстоятельств, вызывающих их к жизни. Такие обстоятельства имеют различную природу (связаны с ухудшением здоровья человека, малообеспеченностью, семейными обязанностями, утратой работы), поэтому такая превенция носит межотраслевой характер. В настоящей статье рассмотрены нормы трудового законодательства, направленные на профилактику социальных рисков. Акцентируется значение положений, закрепляемых в коллективных договорах и соглашениях. Сделан вывод о том, что названные положения, закрепленные в трудовом законодательстве, а также в актах социального партнерства, представляют собой значимую часть системы управления социальными рисками.	
<i>Томашевский К.Л. (Минск, Беларусь). Индивидуальные трудовые отношения при переходе бизнеса в Беларуси, Казахстане и России: сравнение и пути гармонизации законодательства</i>	26
В статье в сравнительном аспекте проанализирована судьба индивидуальных трудовых отношений между нанимателем и работниками в ситуациях смены собственника имущества организации, реорганизации юридического лица по трудовому законодательству Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации. В отношении выявленных проблем сформулированы конкретные рекомендации для их возможного учета в национальном законодательстве и в рамках процесса подготовки международно-правовых актов и актов надгосударственных органов Евразийского экономического союза.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
<i>Абайдельдинов Т.М., Макрушин А.О. (Алматы, Казахстан). Особенности правового регулирования труда женщин в Беларуси, России и Казахстане (окончание)</i>	32
МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА	
<i>Хныкин Г.В. (Москва, Россия). Защита трудовых прав работников в локальных нормативных актах российского трудового права (окончание)</i>	38
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Неделя трудового права (весенний цикл) в Международном университете «МИТСО» (13–18 апреля 2015 г.)	43
Итоги Республиканского круглого стола «15 лет Трудовому кодексу Республики Беларусь: настоящее и будущее» (г. Минск, 20 мая 2015 г.)	46
ТЕОРИЯ – ПРАКТИКУ	
<i>Калинина Э.А. (Минск, Беларусь). Значение категории «правовая система» для науки и учебной дисциплины «Трудовое право»</i>	53
Трибуна молодого ученого	
<i>Гудиленко Н.А. (Минск, Беларусь). Правовое регулирование нетипичных форм занятости: достоинства и недостатки</i>	57
РЕЦЕНЗИИ	
<i>Костевич К.С. Рецензия на научно-практическое пособие: Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор) / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект, 2015</i>	62
PROFESSOR HONORE	
Хохлову Евгению Борисовичу – руководителю питерской школы трудового права – 60 лет!	64
Греченков Аркадий Анатольевич – юбиляр!	66
AETERNA MEMORIA	
Память о Семенкове Викторе Ивановиче будет жить в сердцах его учеников и научных «внуков»	67

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (сакавік – май 2015 г.)	6
ЗАКОНАТВОРЧАСЦЬ	
<i>Воўк А.А., Тамашэўскі К.Л. (Мінск, Беларусь). Праект закона «Аб унясенні дапаўненняў і змяненняў у некаторыя законы Рэспублікі Беларусь па пытаннях працоўных адносін»: крытычны аналіз новаўвядзенняў</i>	10
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Іванчына Ю.Ул. (Екацерынбург, Расія). Функцыя сацыяльнага міру ў працоўным праве</i>	16
У артыкуле разгледжана ўзаемасувязь функцый дзяржавы з функцыямі працоўнага права. Абгрунтаваецца меркаванне аўтара пра тое, што працоўнае права накіравана на задавальненне патрэбнасцяў не толькі яго асноўных суб'ектаў (работніка і работадаўцы), але і дзяржавы. Вылучаны спецыфічныя функцыі працоўнага права, якія з'яўляюцца часткай (праявай) асноўных функцый дзяржавы: гарантыйна-забеспячальная функцыя і функцыя адміністравання (кіравання). Зроблена спроба абгрунтаваць на аснове аналізу гістарычнага развіцця Расійскай Федэрацыі і працоўнага заканадаўства наяўнасць у працоўнага права функцыі забеспячэння сацыяльнага міру, накіраванай на задавальненне патрэбнасцяў дзяржавы.	
<i>Істоміна А.А. (Екацерынбург, Расія). Прафілактыка сацыяльных рызык з дапамогай працоўнага заканадаўства і актаў сацыяльнага партнёрства</i>	21
Пры наступе сацыяльных рызык заканадаўствам прадугледжана іх кампенсация альбо мінімізацыя сродкамі права сацыяльнага забеспячэння. Ва ўмовах абмежаванасці фінансавых рэсурсаў дзяржавы актуальнай становіцца прафілактыка названых рызык, мэтай якой недапушчэнне ўзнікнення фактараў рызык – абставінаў, якія выклікаюць іх да жыцця. Такія абставіны маюць розную прыроду (звязаны з пагаршэннем здароўя чалавека, малазабяспечанасцю, сямейнымі абавязкамі, стратай працы), таму такая прэвенцыя носіць міжгаліновы характар. У гэтым артыкуле разгледжаны нормы працоўнага заканадаўства, накіраваныя на прафілактыку сацыяльных рызык. Акцэнтаецца значэнне палажэнняў, якія замацоўваюцца ў калектыўных дагаворах і пагадненнях. Зроблены вывад аб тым, што названыя палажэнні, замацаваныя ў працоўным заканадаўстве, а таксама ў актах сацыяльнага партнёрства, уяўляюць сабой значную частку сістэмы кіравання сацыяльнымі рызыкамі.	
<i>Тамашэўскі К.Л. (Мінск, Беларусь). Індывідуальныя працоўныя адносіны пры пераходзе бізнэсу ў Беларусі, Казахстане і Расіі: параўнанне і шляхі гарманізацыі заканадаўства</i>	26
У артыкуле ў параўнальным аспекце прааналізаваны лёс індывідуальных працоўных адносін паміж наймальнікам і работнікамі ў сітуацыях змены ўласніка маёмасці арганізацыі, рэарганізацыі юрыдычнай асобы па працоўнаму заканадаўству Рэспублікі Беларусь, Рэспублікі Казахстан і Расійскай Федэрацыі. У дачыненні да выяўленых праблем сфармуляваны канкрэтныя рэкамендацыі па іх магчымаму ўліку ў нацыянальным заканадаўстве і ў рамках працэсу падрыхтоўкі міжнародна-прававых актаў і актаў наддзяржаўных органаў Еўразійскага эканамічнага саюза.	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
<i>Абайдэльдзінаў Т.М., Макрушын А.О. (Алматы, Казахстан). Асаблівасці прававога рэгулявання працы жанчын у Беларусі, Расіі і Казахстане (канец)</i>	32
МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА	
<i>Хныкін Г.В. (Масква, Расія). Абарона працоўных правоў работнікаў у лакальных нарматыўных актах расійскага працоўнага права (канец)</i>	38
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Тыздзень працоўнага права (вясновы цыкл) у Міжнародным універсітэце «МІТСО» (13–18 красавіка 2015 г.)	43
Вынікі Рэспубліканскага круглага стала «15 гадоў Працоўнаму кодэксу Рэспубліцы Беларусь: сучаснасць і будучыня» (г. Мінск, 20 мая 2015 г.)	46
ТЭОРЫЯ – ПРАКТЫКУ	
<i>Калініна Э.А. (Мінск, Беларусь). Значэнне катэгорыі «прававая сістэма» для навукі і вучэбнай дысцыпліны «Працоўнае права»</i>	53
ТРЫБУНА МАЛАДЫХ НАВУКОЎЦАЎ	
<i>Гудзіленка М.А. (Мінск, Беларусь). Прававое рэгуляванне нетыповых формаў занятасці: вартасці і недахопы</i>	57
РЭЦЕНЗІІ	
<i>Касцевіч К.С. Рэцэнзія на навукова-практычны дапаможнік: Ахова працы і працаправавы кантроль (надзор) / А.М. Лушнікаў, М.Ул. Лушнікава. – М.: Праспект, 2015</i>	62
PROFESSOR HONORE	
Хахлову Яўгену Барысавічу – кіраўніку піцёрскай школы працоўнага права – 60 гадоў!	64
Грэчанкоў Аркадзь Анатольевіч – юбіляр!	66
AETERNA MEMORIA	
Памяць пра Семянкова Віктара Іванавіча будзе жыць у сэрцах яго вучняў і навуковых «унукаў»	67

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes review in labour legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (March – May 2015).....	6
LAWMAKING PROCESS	
<i>Volk E.A., Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus). Bill “On Making Amendments and Changes into some laws of the Republic of Belarus on labour relations”</i> : critical analysis of innovations.....	10
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
<i>Ivanchina Y.V. (Yekaterinburg, Russia). Social World function in the labour law</i>	16
In the article the interrelation of functions of the state with functions of the labour law is thoroughly studied. The author states that the labour law is directed to satisfy the requirements of not only his main subjects (the worker and the employer), but also to satisfy the needs of the state. Specific functions of the labour law which are a part of the main state's functions are allocated: guarantee-ensuring function and administration function (management). An attempt to prove the existence of the function providing the social world directed to satisfy the state's needs in the labour law is made on the basis of the historical development of the Russian Federation analysis and the analysis of the labour legislation.	
<i>Istomina E.A. (Yekaterinburg, Russia). Prevention of social risks by means of the labour legislation and acts of social partnership</i>	21
When social risks happen, the legislation stipulates that their compensation or minimization refers to the social law. But today, considering the limited financial resources of the state, it is important to prevent these risks, with the aim of preventing the occurrence of risk factors - circumstances that cause them to life. Such circumstances are of different nature (associated with the deterioration of human health, poverty, family responsibilities, job loss), so this prevention is of interdisciplinary nature. This article reviews the labour law norms aimed at the prevention of social risks. Emphasizes the importance of the rules stipulated in collective agreements. The conclusion is that the norms enshrined in the labour law, as well as in acts of social partnership, represents a significant part of the system of social risks management.	
<i>Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus). Individual labour relations during business transition in Belarus, Kazakhstan and Russia: comparison and ways of legislation harmonization</i>	26
In the article the destiny of the individual labour relations between the employer and workers during the property owner change of the organization, reorganization of the legal entity according to the labour legislation of the Republic of Belarus, the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation is analysed in comparative aspect. Concrete recommendations for their possible use in the national legislation and within the process of international legal acts preparation and acts of supranational bodies of the Eurasian Economic Union are formulated with a glance at the revealed problems.	
FOREIGN EXPERIENCE	
<i>Abaydeldinov T.M., Makrushin A.O. (Almaty, Kazakhstan). Features of legal regulations of women work in Belarus, Russia and Kazakhstan (continuation)</i>	32
EXPERT'S OPINION	
<i>Hnykin G.V. (Moscow, Russia). Protection of the workers' labour rights in local regulations of the Russian labour law (continuation)</i>	38
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
Labour Law Week (spring cycle) at the International University “MITSO” (April 13–18, 2015).....	43
<i>The results of the Republican Round Table “15 years to the Labour code of the Republic of Belarus: present and future” (Minsk, May 20, 2015)</i>	46
FROM THEORY TO PRACTICE	
<i>Kalinina E.A. (Minsk, Belarus). Meaning of the category “legal system” in science and in academic discipline “Labour Law”</i>	53
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
<i>Gudilenko N.A. (Minsk, Belarus). Legal regulation of atypical forms of employment: virtues and flaws</i>	57
REVIEWS	
<i>Kostevich K.S. Review on a scientific and practical tutorial: Labour Protection and Labour Law Control (supervision) / A.M. Lushnikov, M.V. Lushnikova. – M.: Prospectus, 2015</i>	62
PROFESSOR HONORE	
Khokhlov Evgeny Borisovich – the head of the Petersburg School of the Labour Law – is 60 years!.....	64
Grechenkov Arkady Anatolyevich – anniversary hero!.....	66
AETERNA MEMORIA	
The memory of Viktor Ivanovich Semenkov will live in the hearts of his disciples and scientific “grandchildren”.....	67



Уважаемые коллеги!

Ключевой темой данного номера выступил **проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений»**, разработанный Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, по вопросам имплементации норм двух декретов Президента Республики Беларусь в текст Трудового кодекса Республики Беларусь. Анализ планируемых нововведений читайте в статье *Е.А. Волк и К.Л. Томашевского* в рубрике «Законотворчество», а также в обзоре по итогам Республиканского круглого стола «15 лет Трудовому кодексу Республики Беларусь: настоящее и будущее», проведенного совместно кафедрой гражданского процесса и трудового права БГУ, Центром трудового права Международного университета «МИТСО» и общественным объединением «Сообщество трудового права», участники которого подготовили рекомендации нормотворческим органам Беларуси по существенной доработке проекта до его возможного рассмотрения в Парламенте.

О том, какие нормативные правовые акты в сфере труда и социальном обеспечении были приняты с марта по май 2015 г. в Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России, можно узнать из рубрики «Законодательство». Изменения «спектра» стран, чье национальное законодательство о труде анализируется, обусловлено интеграционными связями в рамках Евразийского экономического союза.

Традиционно в журнале большое место уделено рубрике «Научные публикации», где из статей российских ученых и преподавателей можно узнать больше о *вопросах трансформации трудовых отношений при переходе бизнеса в Беларуси, России и Казахстане; функции социального мира в трудовом праве; профилактике социальных рисков посредством трудового законодательства и актов социального партнерства.*

В рубрике «Зарубежный опыт» будет продолжена тема особенностей правового регулирования труда женщин в Беларуси, России и Казахстане, а в рубрике «Мнение специалиста» во второй части статьи д.ю.н., профессора МГУ Г.В. Хныкина – тема защиты трудовых прав работников в рамках локального нормотворчества на примере России.

С разницей в одну неделю (25 мая и 1 июня) свое **60-летие** отметили два известных специалиста в науке трудового права России и Беларуси, члены редакционного совета нашего журнала: **Евгений Борисович Хохлов** и **Аркадий Анатольевич Греченков**. Поздравления читайте в конце номера.

В журнале представлена информация об итогах Недели трудового права (весенний цикл), а также такие традиционные рубрики, как «Трибуна молодого ученого» и «Рецензии».

Полезного и приятного вам чтения!

**С уважением,
главный редактор**

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (март – май 2015 г.)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.03.2015 № 214 «О внесении дополнений и изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597 “О совершенствовании условий оплаты труда руководителей коммерческих организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов”».

Постановление изменяет порядок установления коэффициента соотношения средней заработной платы руководителей организаций независимо от формы собственности и средней заработной платы по организации в целом.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 № 597 размер коэффициента не может превышать 8. Если по итогам отчетного квартала организация не выполнила показатели чистой прибыли и (или) превысила темпы роста производительности труда над темпом роста заработной платы, которые были доведены в установленном порядке, коэффициент руководителю организации устанавливается в размере, не превышающем 3 включительно.

Нормами постановления № 214 устанавливается зависимость размера коэффициента только от одного из вышеперечисленных показателей эффективности деятельности организации, а именно от превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы; в свою очередь показатель «чистая прибыль» исключен.

Данная норма будет являться обязательной для применения в отношении руководителей государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50%. В отношении

руководителей иных организаций применение данной нормы носит рекомендательный характер.

Условия контрактов руководителей организаций должны быть приведены в соответствие с данным постановлением.

Постановление вступило в силу 01.04.2015.

Декрет Президента Республики Беларусь от 02.04.2015 № 3 «О предупреждении социального иждивенчества».

Декрет издан «в целях стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности и обеспечения исполнения ими конституционной обязанности по участию в финансировании государственных расходов».

Декретом устанавливается обязанность граждан Беларуси, постоянно проживающих в нашей стране иностранных граждан и лиц без гражданства, не участвовавших в финансировании государственных расходов или участвовавших в таком финансировании менее 183 календарных дней в истекшем году, по уплате сбора в размере 20 базовых величин (в настоящее время 1 базовая величина равна 180 000 руб.).

Граждане, занимающиеся 183 календарных дня и более в году трудовой и иными установленными декретом видами деятельности (предпринимательской, ремесленной, творческой, адвокатской или нотариальной, деятельностью по оказанию услуг в сфере агротуризма, выполнением работ по гражданско-правовым договорам и т.д.), признаются участвующими в финансировании государственных расходов и соответственно освобождаются от уплаты сбора.

В период участия в финансировании засчитываются также периоды, когда гражданин не трудился по уважительным причинам, например периоды:

- зарегистрированной безработицы;
- получения государственных пенсий и пособий (за исключением пособий, носящих единовременный характер);

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

– временной нетрудоспособности;
– воспитания в семье одним из родителей ребенка в возрасте до 7 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, троих и более несовершеннолетних детей.

Декретом определен исчерпывающий перечень категорий граждан, освобождаемых от уплаты сбора, в зависимости от налогового периода. В частности, в налоговом периоде освобождаются от уплаты налога граждане, которые являлись лицами моложе 18 лет (в т.ч. достигшие этого возраста); были признаны или являлись недееспособными; лица пенсионного возраста (в т.ч. достигшие этого возраста в указанный период) и др.

Сумма сбора, подлежащая уплате плательщиками, уменьшается на суммы уплаченных ими в истекшем налоговом периоде налогов (подходный налог с физических лиц, единый налог с индивидуальных предпринимателей и иных физических лиц, налог при упрощенной системе налогообложения).

В случае если плательщик с 1 августа текущего налогового периода по 31 мая года, следующего за истекшим налоговым периодом, представит в налоговый орган по месту регистрации уведомление о неучастии в финансировании государственных расходов сумма сбора уменьшается на 10%, и сбор подлежит уплате не позднее 1 июля года, следующего за истекшим налоговым периодом.

Неуплата или неполная уплата сбора влекут наложение штрафа в размере от 2 до 4 базовых величин или административный арест с обязательным привлечением к выполнению общественно полезных работ.

Декрет вступил в силу 05.04.2015 и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2015.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2015 № 19/28 «Об утверждении межотраслевых правил по охране труда для организаций, занятых оказанием психиатрической помощи лицам, страдающим психическими расстройствами (заболеваниями)».

Требования по охране труда, содержащиеся в правилах, направлены на обеспечение здоровых и безопасных условий труда медицинских работников и иных работников организации, занятой оказанием психиатрической помощи, и обязатель-

ны для исполнения всеми нанимателями при осуществлении деятельности по оказанию психиатрической помощи лицам, страдающим психическими расстройствами (заболеваниями), лицам, совершающим действия, дающие основания предполагать наличие у них психического расстройства (заболевания), лицам, обратившимся за оказанием психиатрической помощи, лицам, получающим психиатрическую помощь.

Постановление вступило в силу 15.05.2015.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.04.2015 № 28 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах марта 2015 года в расчете на месяц».

В соответствии с постановлением установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах марта 2015 года в расчете на месяц на период с 1 мая 2015 г. по 31 июля 2015 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 1 474 870 руб.;
- трудоспособное население – 1 627 600 руб.;
- пенсионеры – 1 126 180 руб.;
- студенты – 1 427 860 руб.;
- дети в возрасте до 3 лет – 946 610 руб.;
- дети в возрасте от 3 до 6 лет – 1 322 490 руб.;
- дети в возрасте от 6 до 18 лет – 1 623 670 руб.

Постановление вступило в силу 30.04.2015.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2015 № 371 «Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности, необходимого для кандидата на должность судьи системы судов общей юрисдикции».

Согласно Положению в стаж работы по специальности, необходимый для кандидата на должность судьи системы судов общей юрисдикции, включается работа (служба) в органах и организациях любых организационно-правовых форм, непосредственно связанная с защитой прав и законных интересов граждан и юридических лиц, укреплением законности и правопорядка.

Дополнительно определен перечень должностей, которые также учитываются, – это секретарь суда, консультант нотариальной конторы, помощник адвоката, преподаватель юридических дисциплин.

Стаж работы по специальности исчисляется в полных годах. Периоды работы суммируются независимо от сроков перерыва. Стаж по специальности подтверждается трудовой книжкой, а при ее отсутствии – в порядке, предусмотренном для подтверждения стажа работы для назначения пенсии.

Постановление вступило в силу 06.05.2015.

КАЗАХСТАН

Закон Республики Казахстан от 19.05.2015 № 315-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам минимальных социальных стандартов и их гарантий».

Данным Законом внесены изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007. В частности, Кодекс дополнен статьей 9-1 «Минимальные социальные стандарты в сфере труда» следующего содержания:

«Минимальный размер месячной заработной платы, минимальный стандарт оплаты труда, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск являются минимальными социальными стандартами в сфере труда в соответствии с Законом Республики Казахстан “О минимальных социальных стандартах и их гарантиях”».

Закон вступил в силу 01.06.2015.

КЫРГЫЗСТАН

Закон Кыргызской Республики от 19.03.2015 № 60 «О внесении изменений и дополнений в Закон Кыргызской Республики “О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию”».

Изменения и дополнения, внесенные Законом, предусматривают увеличение тарифов страховых взносов по государственному социальному страхованию для глав и членов крестьянских (фермерских) хозяйств, индивидуальных предпринимателей с целью установления большей взаимозависимости размера пенсий от величины страховых взносов.

В частности, подлежала изменению ст. 8 «Ставки тарифов страховых взносов для организаций, созданных в соответствии с международными соглашениями, и лиц, работающих в международных проектах».

Закон вступил в силу 08.04.2015.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 07.04.2015 № 201 «Об условиях оплаты труда работников лесного и охотничьего хозяйств, государственных природных заповедников и государственных природных парков».

В целях совершенствования оплаты труда работников лесного и охотничьего хозяйств, государственных природных заповедников и государственных природных парков (далее – работники) утверждены размеры должностных окладов, квалификационные требования к работникам, Положение о порядке установления трудового стажа работников, процентные надбавки к должностным окладам за выслугу лет.

В частности, установлено, что работникам выплачиваются:

– при выходе в трудовой отпуск – пособие на оздоровление в размере двухмесячного фонда заработной платы;

– районные коэффициенты за работу в высокогорных и отдаленных зонах в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

– доплата за ученую степень в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

– надбавка к должностному окладу за работу с особыми условиями труда (работникам, занятым на тяжелых работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда) в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Постановление вступило в силу 01.05.2015.

РОССИЯ

Федеральный закон Российской Федерации от 20.04.2015 № 88-ФЗ «О единовременной выплате за счет средств материнского (семейного) капитала».

Лица, получившие в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» государственный сертификат на материнский (семейный) капитал и проживающие на территории Российской Федерации, имеют право на единовременную выплату за счет средств материнского (семейного капитала) в размере 20 000 руб. в случае, если право на дополнительные меры государственной поддержки возникло по 31.12.2015.

Лица, размер части средств материнского (семейного) капитала которых в результате его ис-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

пользования составляет менее 20 000 рос. руб., имеют право на единовременную выплату в размере фактического остатка средств материнского (семейного) капитала.

Закон вступил в силу 02.05.2015. Положения Федерального закона применяются до 01.07.2016.

Федеральный закон Российской Федерации от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”».

В Законе уточняется понятие профессионального стандарта: это характеристика квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Уточнен порядок учета профессиональных стандартов при формировании требований федеральных образовательных стандартов профессионального образования и определении продолжительности профессионального обучения. В частности, Трудовой кодекс Российской Федерации дополнится ст. 195.2 «По-

рядок разработки и утверждения профессиональных стандартов» и ст. 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов».

Закон вступит в силу 01.07.2016.

Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Установлена продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей. В частности, продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска у педагогов дополнительного образования, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, составляет 56 суток.

Постановление вступило в силу 26.05.2015.

Подготовила младший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **Е.М. Попок**

Волк Е.А., кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права, старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», главный ответственный секретарь общественного объединения «Сообщество трудового права»;

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

ПРОЕКТ ЗАКОНА «О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»: КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НОВОВВЕДЕНИЙ

В Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь разработан проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений» (далее – Проект), основные нововведения которого касаются Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси). Проект разработан во исполнение Плана мероприятий по реализации декретов Президента Беларуси от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), а также поручения Совета Министров Республики Беларусь о необходимости имплементации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) в ТК Беларуси.

Первоначально заметим, что 26 пунктов планируемых корректировок в ТК Беларуси могут быть разделены условно на две основные группы: первая часть нацелена на приведение норм ТК в соответствие с Декретом № 5; вторая – на имплементацию норм Декрета № 29 в ТК Беларуси.

Ухудшения правового положения работников, вытекающие из Декрета № 5

В ст. 26 ТК Беларуси предлагается включить новую часть следующего содержания: *«Наниматели вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса»*. В указанной норме почти дословно воспроизведено правило п. 11 Декрета № 5.

Срок предупреждения об изменении существенных условий труда в ст. 32 ТК Беларуси предлагается сократить в 4 раза (с месяца до недели) вслед за подп. 3.2 п. 3 Декрета № 5. Для сравнения в России о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)). Как видим, если по

ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО

действующему ТК Беларуси срок предупреждения в два раза меньше, чем в России, то после приведения кодекса в соответствие с Декретом № 5 он станет в 8 раз короче, чем в Союзном государстве, с которым Беларусь обязалась унифицировать трудовое законодательство (п. 31 Договора о создании Союзного государства от 08.12.1999). Можно констатировать, что это изменение идет в направлении, противоположном международно-правовым обязательствам Республики Беларусь.

Ряд существенных изменений и дополнений планируется внести в ст. 42 ТК Беларуси, изложив ее в новой редакции. Нынешнее основание п. 4 ст. 42 – *систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания*, – предлагается заменить следующим основанием: *«неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание»* (это основание воспринимает подп. 6.1 п. 6 Декрета № 5). В целом с этой корректировкой можно согласиться, так как пресловутая «система» (основание из п. 4 ст. 42 ТК Беларуси) и до настоящего времени в судебной практике под влиянием разъяснений Пленума Верховного Суда понималось как повторное нарушение трудовой дисциплины работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание. К тому же в этом вопросе как раз просматривается унификация данного дисциплинарного основания увольнения в ТК Беларуси с п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Два новых дисциплинарных основания увольнения работников по инициативе нанимателя планируется включить в качестве конкретизации п. 6 «Однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей», а именно: *нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшие причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь; иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с законодательными актами*. Формально эти основания также «перекочевывают» в ТК Беларуси из абз. 4 и 6 подп. 6.2 п. 6 Декрета № 5. Обратим внимание на второе из этих двух оснований увольнения: оно носит отсылочный характер и тем самым

позволяет определять оценочное понятие «грубое нарушение» в иных законодательных актах. Пример такой широкой законодательной конкретизации содержится в п. 5 Декрета № 29 и показывает, что подобные легальные дефиниции могут быть достаточно растяжимыми и позволять отнести к грубым нарушениям практически любые противоправные деяния, даже не повлекшие негативных последствий для нанимателя.

В ст. 46 ТК Беларуси планируется закрепить формальное (в день увольнения) уведомление профсоюза по новому основанию, включенному в новый абз. 5 п. 6 ст. 42 ТК Беларуси под влиянием подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5. Очевидно, что такое уведомление профсоюза не позволит представительному органу оказать работнику эффективную консультативную или иную помощь в отстаивании его прав и законных интересов перед нанимателем.

В ст. 47 ТК предполагается включить два новых дополнительных основания расторжения трудового договора:

«1³) сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения»;

«8) неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений».

Данные основания в настоящее время предусмотрены в подп. 4.2 и 6.14 Декрета № 5. Их предлагается узаконить, включив в ТК Беларуси.

Проект также дополняет основания для отстранения работников, закрепленные в ст. 49 ТК Беларуси новым основанием, вытекающим из подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5: *«Наниматель имеет право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба на период устранения нарушений».* Положительная черта этой нормы, в отличие от оригинала из Декрета № 5, – попытка указания на

срок отстранения работника – «на период устранения нарушений». Вопрос состоит только в том, что нарушение, причиняющее ущерб, либо очень ограничено во времени (оно заканчивается завершением активных действий, например при порче имущества нанимателя), либо продолжается до тех пор, пока ущерб не будет возмещен (к примеру, при недостатке). Возможно, разработчики имели в виду все же «период устранения *последствий* нарушения», но тогда этот период не имеет никакого отношения к ситуации нарушения, способного повлечь причинение ущерба.

Вслед за подп. 3.6 п. 3 Декрета № 5 предлагается увеличить предельные суммы удержаний из заработной платы работников с 20% до 50% в ст. 108 ТК Беларуси. А удержания по распоряжениям нанимателя станут возможны согласно изменениям в ст. 408 ТК Беларуси при сумме ущерба, не превышающей 3 среднемесячных заработка (до этого был однократный средний заработок).

Следует отметить, что в Проекте некорректно используются термины производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины. В законодательстве, в ст. 193 ТК Беларуси, дается определение только трудовой дисциплины, под которой понимается обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей. В свою очередь обязанности работника перечислены в ст. 53 ТК Беларуси, среди которых есть и обязанность подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам.

Деление трудовой дисциплины на виды – это вопрос, прежде всего, теоретический. В ТК Беларуси трудовая дисциплина понимается в широком смысле, а использование различных терминов может вызвать проблемы в правоприменительной практике. Полагаем, что для единообразия терминологии и однозначного понимания следует использовать термин «трудовая дисциплина».

В ст. 198 ТК Беларуси предлагается существенно расширить перечень дисциплинарных увольнений (с нынешних 6 до 10 пунктов, причем один из них включает в себя еще 6 оснований). Следовательно, дисциплинарными становятся вместо шести сразу 15 оснований расторжения трудового договора. Планируется включить новый вид дисциплинарного взыскания – лишение полностью

или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (как в подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5). Такое изменение является необоснованным и значительно ухудшит положение работников. Это можно обосновать следующим.

Непонятно, что понимается под «дополнительными выплатами стимулирующего характера». Следует обратить внимание на то, что в подп. 3.1 п. 3 Декрета № 5 закрепляется право руководителей организации устанавливать в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами, а также решением собственника имущества организации или уполномоченного им органа работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, *дополнительные выплаты стимулирующего характера* без ограничения их размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет. Но поскольку в предлагаемом изменении не определено, что речь идет только об указанных в подп. 3.1 Декрета № 5 выплатах, то рассматривать понятие следует в более широком смысле.

Действующий ТК Беларуси не дает закрытого перечня дополнительных выплат стимулирующего характера. В частности, в ст. 63 ТК Беларуси указывается, что данные выплаты устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

В соответствии с Толковым словарем русского языка С.И. Ожегова понятие «стимулировать» означает заинтересовать, активизировать деятельность. Исходя из этого в трудовом законодательстве можно найти различные выплаты, которые направлены на поощрение работников за повышение уровня мастерства, качества выполняемой работы и т.п. и соответственно относятся к выплатам стимулирующего характера.

В качестве примера можно привести Указ Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания» (далее – Указ № 450), который закрепляет, что в целях *стимулирования интеллектуально-творческого труда, укрепления научно-педагогического потенциала страны* и повышения его роли в инновационном развитии экономики устанавливается ежемесячная доплата за ученые степени доктора и кандидата наук, за ученые звания профессора и доцента и в иных случаях. Полагаем, что такую выплату также можно отнести к выплатам стимулирующего характера. Доплаты

назначаются ежегодно с учетом вклада указанных лиц в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны. Соответственно наниматель вправе применить к такому работнику меру взыскания в виде лишения полностью или частично выплат, предусмотренных Указом № 450. Данное наказание может последовать фактически за любой дисциплинарный проступок. То есть получится, что работник, например опоздавший на работу, но при этом свою работу выполняющий на высоком профессиональном уровне, может быть лишен стимулирующих выплат, цель которых была как раз повысить его профессионализм. В данном случае не будут совпадать цели применения взыскания и цели назначения стимулирующих выплат. А поскольку право выбора меры взыскания принадлежит нанимателю, и нет ограничений, за какие проступки может быть применено то или иное взыскание (за исключением увольнения), то таких ситуаций может возникнуть достаточно много.

Также обращает на себя внимание некорректная формулировка новой редакции ст. 198 ТК Беларуси, которая может повлечь неправильное ее применение. Все перечисленные в статье взыскания указаны в единственном числе, что в полной мере соответствует принципу «за один дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание». Но новая мера взыскания указана во множественном числе (лишение полностью или частично *дополнительных выплат* стимулирующего характера на срок до 12 месяцев).

Общеизвестно, что кроме мер взыскания за совершение дисциплинарного проступка к работникам могут применяться иные меры воздействия, к которым относится, в частности, лишение премий. Как указывается в одном из комментариев к Декрету № 5, который был опубликован на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, к дополнительным выплатам стимулирующего характера относится, в частности, премия. Соответственно за один дисциплинарный проступок к работнику может быть дважды применено лишение премий. Кроме того, в законодательстве (Декрет № 29) предусмотрены случаи, когда работник лишается премии вне зависимости от применения к нему мер дисциплинарного взыскания. Такая ситуация, на наш взгляд, является недопустимой, поскольку нарушается все тот же принцип о неналожении двойного взыскания. Полагаем, что меры взыскания и меры воздействия совпадать не могут.

Исходя из этого при применении рассматриваемого взыскания размер заработной платы работников может существенно сократиться. Работники будут лишаться стимулирующих выплат на будущее время. И даже при условии надлежащего выполнения своих трудовых обязанностей они не будут получать стимулирующие выплаты. А досрочное снятие дисциплинарного взыскания – это право нанимателя, а не его обязанность. Полагая, что такая необоснованно жесткая мера дисциплинарного взыскания не соответствует целям дисциплинарной ответственности и может вызвать негативные процессы. Поэтому не следует включать в ст. 198 ТК Беларуси рассматриваемую меру дисциплинарного взыскания.

Следует обратить внимание на один важный вопрос: применение мер дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка – это право или обязанность нанимателя?

По общему правилу это является правом нанимателя. И предлагаемая редакция ст. 198 ТК Беларуси это правило сохраняет. Однако в ст. 47 ТК Беларуси предлагается закрепить следующее основание увольнения руководителя организации: «сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения». При наличии такого основания увольнения привлечение работника к дисциплинарной ответственности становится уже обязанностью.

Также следует подчеркнуть, что применение меры правового воздействия (в т.ч. в виде лишения премии) по общему правилу также является правом нанимателя. Но в Проекте предлагается дополнить ТК Беларуси ст. 55-2. Согласно этой статье контракт должен содержать помимо условий, предусмотренных ст. 19 ТК Беларуси, в качестве обязательных ряд сведений и условий, среди которых «уменьшение (лишение) премий всех видов работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания». Если Декрет № 29, а именно подп. 2.6 п. 2, предусматривал такое условие только в ряде случаев, то на данный момент уже предлагается установить это в качестве общего правила. На основании данного предлагаемого изменения также видно, что мера правового воздействия в виде лишения премии будет обязательно применяться к работникам, работающим по контрактам и совершившим дисциплинарный проступок.

На наш взгляд, рассмотренные предлагаемые изменения в ст. 47 и формулировка новой ст. 55² противоречат ст. 198 ТК Беларуси. Дисциплинарная ответственность работника наступает перед нанимателем, поэтому наниматель вправе самостоятельно решить, привлекать работника к дисциплинарной ответственности или нет. Полагаем, что исключения могут быть установлены, но для строго ограниченных случаев (например, для государственных служащих).

Следует отметить, что предлагаемый Проект вводит новые виды дисциплинарных проступков. В действующем законодательстве не установлен закрытый перечень дисциплинарных проступков, установлено только его общее определение. В частности, предлагается ввести следующий новый дисциплинарный проступок: нарушение, предусмотренное Декретом № 5, порядка назначения на должность, выдача кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик влечет привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения за нарушение трудовых обязанностей. Полагаем, что формулировка данного состава дисциплинарного проступка требует некоторой доработки, так как руководитель организации, как правило, составляет характеристики на работников не самостоятельно, а с привлечением иных лиц (непосредственных руководителей, сотрудников кадровых служб), однако ответственность в случае чего ляжет именно на первого.

Еще одно нарушение работников, за которое они могут подлежать увольнению, – это совершение иного грубого нарушения трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами. Во-первых, на сегодняшний день данная мера является специальной, распространяющейся только на руководителей организаций (особообластных подразделений), их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей (п. 1 ст. 47 ТК Беларуси) и считаем нецелесообразным расширение круга субъектов, подлежащих ей. А во-вторых, исходя из формулировки «...*признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами*» непонятно к каким именно законодательным актам необходимо обращаться; к тому же перечень оснований должен быть закрытым и содержаться исключительно в ТК Беларуси, а не в иных нормативных правовых актах.

Размер ограниченной материальной ответственности рядовых работников в ст. 403 ТК Беларуси разработчики Проекта планируют увеличить сразу в три раза со среднего месячного среднего заработка до трехмесячного среднего заработка, т.е. уравнивать их с руководителями организаций, их заместителями, руководителями структурных подразделений, их заместителями. Полагаем, что здесь разработчики «перестарались», так как такой нормы не было даже в Декрете № 5. Речь в нем шла лишь о возможности удержаний из зарплаты работника, если сумма ущерба не превышает его трехмесячного среднего заработка (подп. 3.6 п. 3 Декрета № 5), но не об увеличении в три раза максимальной величины ограниченной материальной ответственности. Здесь также напрашивается сравнение с ТК РФ, где вместо общего правила о полной материальной ответственности работников (как в ст. 402 ТК Беларуси) действует общее правило об ограниченной материальной ответственности как раз в размере среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Как видим, и здесь Проект демонстрирует тенденцию к дисгармонизации с законодательством России.

Кодификация норм Декрета № 29 путем их включения в ТК Беларуси

Разработчики Проекта постарались перенести многие нормы из временного Декрета № 29, Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 (в ред. от 31.03.2010) «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» и ряда постановлений Правительства о контрактной системе найма в новую гл. 5-1 ТК Беларуси «Особенности регулирования трудовых отношений, основанных на контракте», состоящую из 5 статей.

Определение контракта в ч. 1 ст. 55-1 как срочного трудового договора, заключаемого на срок от одного года до 5 лет в случаях, когда трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок, и содержащего особенности, предусмотренные настоящей главой, отражает реальную ситуацию с необоснованным расширением сферы использования этого срочного трудового договора, но расходится с примечанием к п. 1 Декрета № 29. Во всяком случае в Декрете № 29 в определении контракта речь не шла про «случаи, когда трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок». Заметим, что реко-

мендация Международной организации труда (МОТ) № 166 1982 г. «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» ориентирует государства – члены МОТ на ограничение использования срочных трудовых договоров и закрепление гарантий от злоупотребления ими (п. 3)*.

В последующих статьях новой гл. 5-1 нашли отражение следующие вопросы, регулируемые Декретом № 29, Указом № 180 и подзаконными нормативными правовыми актами о контрактах:

- содержание и условия контрактов (ст. 55-2);
- срок действия контракта и продление срока его действия (ст. 55-3);
- случаи, когда трудовые отношения продолжают на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (ст. 55-4);
- гарантии при заключении, продлении и прекращении контракта для отдельных категорий работников (ст. 55-5).

Разработчики Проекта решили устранить коллизию между ТК Беларуси и пп. 2 и 4 Декрета № 29 путем дифференциации периодичности выплаты зарплаты при контрактной системе найма, а именно предусмотреть исключение из общего правила о периодичности выплаты зарплаты не реже двух раз в месяц в ст. 73 ТК Беларуси путем закрепления специальной нормы о выплате зарплаты не реже одного раза в месяц по контрактам (п. 1 ч. 2 ст. 55-2).

Четыре основания досрочного расторжения контракта, которые ранее предусматривались в Декрете № 29 в отношении лиц, принятых по контрактам, планируется распространить на всех работников, независимо от вида трудового договора, заключенного с ними. Речь идет о следующих основаниях, предлагаемых к включению в ст. 42 ТК Беларуси: *причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда; неоднократное (два раза и более в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц; незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц; неоднократное*

(два раза и более в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

Если для работников, принимаемых по контрактам, за эти и некоторые другие ухудшения правового положения предусмотрена минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков, то для других работников, принятых по трудовым договорам с неопределенным сроком и по срочным трудовым договорам (не контрактам), данное ухудшение ничем не компенсируется.

Обращает на себя внимание дискриминационная норма (по признаку возраста), которая «перекочевала» в Проект из п. 2 постановления Совета Министров от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанятого с работником», о том, что действие ч. 5 ст. 55-5 (о выплате минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника в размере трех среднемесячных заработков) не распространяется на работников, имеющих право на пенсию или получающих пенсию (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий). Полагаем, что эту норму как противоречащую принципу запрещения дискриминации в трудовых отношениях (ст. 14 ТК Беларуси, ряду конвенций МОТ) необходимо исключить и из Проекта, и из вышеупомянутого постановления Правительства.

Заключение

Анализ Проекта приводит нас к общему выводу, что он, формально инкорпорируя нормы ряда временных декретов Президента в ТК Беларуси, идет не в русле современных тенденций развития законодательства, предполагающих правовую интеграцию в форме гармонизации трудового законодательства Беларуси, России, Казахстана и Армении в условиях формирующегося в рамках Евразийского экономического союза общего рынка труда.

Проект существенно ухудшает правовое положение работников, принятых как по контрактам, так и по иным трудовым договорам, ведет к снижению защитной функции трудового права и в целом может быть охарактеризован как антисоциальный.

Полагаем, что до внесения в Парламент он нуждается в открытом общественном обсуждении с участием профсоюзов и в независимой правовой экспертизе (желательно и международной).

* См. подробнее: Томашевский К.Л., Войтик А.А. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов). – Минск: Дикта, 2003. – С. 26.

Ю.В. Иванчина, кандидат юридических наук, доцент, декан юридического факультета Уральского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

УДК 349.2

ФУНКЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО МИРА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация

В статье рассмотрена взаимосвязь функций государства с функциями трудового права. Обосновывается мнение автора о том, что трудовое право направлено на удовлетворение потребностей не только его основных субъектов (работника и работодателя), но и государства. Выделены специфические функции трудового права, которые являются частью (проявлением) основных функций государства: гарантийно-обеспечительная функция и функция администрирования (управления). Предпринята попытка обосновать на основе анализа исторического развития Российской Федерации и трудового законодательства наличие у трудового права функции обеспечения социального мира, направленной на удовлетворение потребностей государства.

Введение

Современная обстановка в мире характеризуется глобальными изменениями, происходящими в экономической, политической и других значимых сферах общественной жизни. Однако даже в динамично меняющемся обществе потребности, которые оно испытывает, остаются неизменными, трансформируется лишь интерес, который может зависеть от ситуации в обществе.

Основная часть

Основные потребности общества на определенном этапе его исторического развития в зависимости от политической, экономической ситуации в стране проявляются в функциях государства. Государство выступает как основная организация общества, осуществляющая управление им. Рынок и общество сами по себе, без государственного вмешательства, не в состоянии обеспечить реализацию многих общественно значимых функций [1, с. 4].

В функциях государства выражается та роль, которую оно выполняет в решении основных вопросов общественного развития и прежде всего в удовлетворении разнообразных потребностей и интересов населения страны. Наиболее устоявшейся в науке является концепция функций госу-

дарства как основных направлений его деятельности, выражающих сущность и назначение государства в обществе. Функции – это объективно необходимые направления деятельности государства, без которых общество не может нормально существовать и развиваться. Содержание и перечень функций в значительной мере определяются сущностью государства, его социальным назначением в общественной жизни.

Следует согласиться с С.В. Калашниковым, который, рассматривая функции государства, указывает, что это иерархизованная динамическая система, системообразующими факторами которой выступают потребности людей [2, с. 7, 31]. Функции государства разнообразны, они подразделяются на внутренние и внешние в зависимости от направленности потребностей и интересов общества.

В систему внутренних функций государства входит социальная функция. На фоне активно меняющейся экономической ситуации в стране внимание к реализации данной функции государства приковано не меньше, чем к экономической функции. Социальная функция государства – одно из основных направлений (сторон) его деятельности, осуществляемое в социальной сфере, по обеспечению гражданам достойного уровня жизни, разрешению социальных противоречий и реали-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

зации согласованных интересов граждан, на основе признаваемых в данном обществе и законодательно закрепленных социальных стандартов [1, с. 10].

Реализация государством социальной функции позволяет обеспечить нормальные условия жизни для всех членов общества, вне зависимости от их участия в создании (производстве) материальных благ, а также от пола, возраста и здоровья. К примеру, это осуществляется посредством установления минимальных социальных стандартов оплаты труда, размеров пенсий, пособий для инвалидов, пожилых людей, лиц с семейными обязанностями, безработных, иных социально незащищенных слоев населения, которые позволяют удовлетворять их потребности. Актуальной задачей, стоящей перед государством сегодня, является доведение уровня названных стандартов до такого, который бы давал людям возможность вести достойную и активную жизнь, способствующую не только сохранению их жизнедеятельности, но и свободному развитию.

Социальная функция государства многообразна по своему содержанию. Ее главное назначение – обеспечение занятости трудоспособного населения, социальной защиты тех, кто нуждается в ней, а также общественного благополучия и равных возможностей для всех граждан в его достижении. Социальная функция включает в себя государственную политику в области образования, науки, культуры, здравоохранения [3, с. 254]. Следовательно, анализ социальной функции государства необходимо проводить в рамках тех отраслей права, нормы которых в большей степени направлены на ее реализацию. В первую очередь к таким отраслям права следует отнести трудовое право и право социального обеспечения.

Социальная функция, по мнению большинства ученых, является одной из основных функций трудового права [4–6]. Однако позволим себе не согласиться с тем, что применительно к трудовому праву можно говорить о социальной функции, поскольку она свойственна государству и оно реализует ее посредством различных отраслей права. Они различаются по субъектам и предмету правоотношений, по методам нормообразования. Основанием для выделения самостоятельных отраслей права служит наличие специфических субъектов (характерных для данной отрасли права), предмета правового регулирования (отдельной группы общественных отношений), а также метода право-

вого регулирования (приемов и способов правового регулирования, характерных для данной группы общественных отношений). Следовательно, потребности различных субъектов в различных видах общественных отношений не могут совпадать.

Полагаем, что социальная функция государства, специфически проявляясь в различных отраслях права, отражая потребности субъектов данной отрасли права, образует единое системное образование, где функции отраслей права являются частями целого. В частности, социальная функция государства в трудовом праве трансформируется в гарантийно-обеспечительную функцию. Представляется, что подобный процесс происходит и с экономической функцией государства, поскольку на ее реализацию также направлены нормы нескольких отраслей права – гражданского, финансового, налогового и трудового права. Экономическая функция государства в трудовом праве проявляется как функция администрирования (управления).

Трансформация государственных функций в отдельных отраслях права происходит с учетом потребностей субъектов данной отрасли права. В трудовом праве присутствует два основных субъекта – работник и работодатель. Есть и вспомогательные, производные от них субъекты – представители работников и представители работодателя, реализующие в рамках данной отрасли свои потребности. Однако не стоит забывать о государстве как участнике правоотношений, входящих в предмет данной отрасли. Государство посредством норм трудового права удовлетворяет основные социальные потребности не только субъектов данной отрасли, но и свои. Следовательно, существует функция государства в трудовом праве, поскольку в праве свое отражение находит не индивидуальный, а общественный интерес, носителем которого является государство.

Согласимся с суждением Н.А. Пьянова о том, что право рождается самой жизнью, вытекает из общественных потребностей [7, с. 6]. Таким образом, можно говорить о наличии потребности государства в правовом регулировании определенной группы общественных отношений, объективно существующих в обществе, т.е. в выделении самостоятельной отрасли права, в частности – трудового права. Именно процесс применения наемного труда позволяет создавать материаль-

ные и духовные блага, в этом процессе переплетаются жизненно важные потребности и интересы различных социальных групп, потребности и интересы государственные, общественные, личные и частные.

Одной из задач, стоящих перед государством, является создание условий для удовлетворения разумных социальных потребностей участников данных общественных отношений – субъектов данной отрасли права, поскольку социальные потребности являются выражением объективных закономерностей развития тех или иных сфер жизнедеятельности человека и общества [8]. В то же время сама природа трудового отношения предопределяет столкновение социальных потребностей работников и работодателя. Государство, как социальный институт, вынуждено в императивном порядке разграничивать и устанавливать оптимальное соотношение между социальными потребностями сторон трудового отношения, учитывая при этом свои собственные.

Чаще всего потребности одних субъектов, как правило, подчинены потребностям других. В трудовых отношениях потребности сторон данного правоотношения будут подчинены потребностям общества (государства), поскольку не может быть так, чтобы потребности общества (большинства) были подчинены потребностям индивида.

На то, что государство посредством норм трудового права удовлетворяет потребности как сторон трудового отношения, так и свои, указывает закрепленная в ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК России) задача создания необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Полагаю, что трудовому праву присущи три основные функции:

1) функция, направленная на удовлетворение потребностей работников, – гарантийно-обеспечительная;

2) функция, направленная на удовлетворение потребностей работодателя, – функция администрирования (управления);

3) функция, направленная на удовлетворение потребностей государства, – функция обеспечения социального мира.

Одним из факторов, влияющих на экономическую привлекательность государства на внешнеэкономическом рынке, является поддержание

социального мира в государстве. При возникновении нестабильной ситуации государство заинтересовано в восстановлении социального мира, и при помощи конкретных действий оно стремится этого достичь.

Безусловно, государство может влиять на создание условий для достижения социального мира в обществе. Однако необходимо понимать, что социальный мир не может быть установлен в императивном порядке, он создается в процессе взаимодействий в первую очередь субъектов трудового права и является результатом данного взаимодействия. В трудовых отношениях состоит подавляющее большинство населения страны (как наемные работники либо как работодатели), следовательно, влияние на установление и сохранение социального мира посредством норм трудового права является более эффективным в силу массового характера названных правоотношений. Однако мы не умаляем значимости других отраслей права, оказывающих непосредственное влияние на обеспечение социального мира, в частности права социального обеспечения. Но в связи с тем, что воздействие норм трудового права на формирование социального мира более результативно, полагаем, что данная функция в большей степени присуща трудовому праву.

Семантически «социальный» означает связанный с обществом, с жизнью и отношениями людей в обществе. Мир – это покой, спокойствие. Социальный мир в трудовых отношениях предполагает бесконфликтные взаимоотношения работника и работодателя, направленные на удовлетворение их социальных потребностей в процессе реализации трудового отношения, даже несмотря на их противоположность.

Чтобы установить социальный мир в обществе, государство посредством норм трудового права удовлетворяет минимальные социальные потребности сторон трудового отношения. Для работников государство устанавливает ряд социальных льгот и гарантий, например минимальный размер оплаты труда [9], а для работодателей представляет ряд преференций, в частности возможность установления ненормированного рабочего времени, возможность применения труда дистанционных работников [10]. Однако и гарантии работникам, и преференции работодателям появляются и развиваются только тогда, когда государство испытывает в этом потребность в целях поддержания социального мира в обществе.

Однако добиться абсолютного социального мира в трудовых отношениях в императивном порядке невозможно. Нормативное закрепление льгот и гарантий для работников и преференций для работодателей создает лишь основу для создания социального мира, поскольку, как уже было отмечено, они не направлены на удовлетворение всех социальных потребностей сторон трудового отношения. Эти потребности постоянно увеличиваются, поэтому создать устойчивый социальный мир возможно только посредством достижения договоренностей между работниками и работодателями, создаваемых по собственной воле и ради собственного удовлетворения потребностей. Устойчивым будет являться только тот мир, который сформировался в процессе сотрудничества путем достижения компромисса в результате переговоров.

С момента своего образования любое государство испытывает потребность в поддержании социального мира в обществе, поскольку он способствует активному его развитию. Однако в зависимости от политической, экономической ситуации эта задача решается по-разному.

К примеру, с момента образования в 1917 г. до настоящего времени Российское государство постоянно решало задачу обеспечения социального мира, но при этом использовались различные средства и способы. В 1917–1918 гг. был разработан и принят первый кодифицированный акт, направленный на регулирование трудовых отношений, – Кодекс законов о труде (КЗоТ). Можно говорить о том, что принятие КЗоТ 1918 г. было направлено на формирование социального мира в государстве, где одной из основных задач была провозглашена борьба за права рабочих и крестьян (наемной рабочей силы). Затем достаточно долго государство сохраняло социальный мир через установление для трудящихся социальных льгот и гарантий. Кроме того, на поддержание социального мира оказывал влияние тот фактор, что все средства производства принадлежали народу. Формально интересы сторон трудового отношения совпали, ведь идеология того времени гласила, что в стране отсутствует «эксплуатация человека человеком», работодатель не воспринимался как эксплуататор рабочей силы, поэтому причин для разногласий у сторон трудовых отношений не было. Государство решало задачу обеспечения социального мира не только посредством внедрения новой идеологии, но и посредством норм трудового права.

Например, получил закрепление такой субъект трудового права, как общее собрание работников, наделенное достаточно широким кругом полномочий наравне с работодателем. Это позволяло обеспечивать социальный мир вплоть до 90-х гг. прошлого столетия.

С 90-х гг. XX века проблема обеспечения социального мира в государстве снова вышла на первый план, что было обусловлено распадом СССР, разрушением социальных и экономических связей республик, спадом в экономике, развитием частной формы собственности, в т.ч. на средства производства (закрепление в законодательстве различных организационно-правовых форм и форм собственности работодателей), а также последовавшим за этим снижением уровня социальных гарантий для работников. Отсутствие социального мира в тот период подтверждается волной забастовок, прокатившейся по всей стране. Государство было вынуждено искать новые способы обеспечения социального мира, поэтому был принят ряд нормативных правовых актов: 11.03.1992 – Закон Российской Федерации № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» [11], 12.01.1996 – Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [12]. Названные, а также иные нормативные правовые акты были направлены на развитие социального партнерства, посредством которого мог быть восстановлен социальный мир в обществе.

ТК России [10] позволил сделать следующий шаг в развитии социального партнерства в России, провозгласив одним из основных принципов трудового права сочетание государственного и договорного регулирования в ст. 2, а также посвятив раздел II социальному партнерству в сфере труда. Одной из основных форм были признаны коллективные переговоры по подготовке проектов и заключению коллективных договоров (соглашений), посредством которых и возможно преодоление социально-экономических разногласий между работниками и работодателями, а также согласование их социальных потребностей и интересов и формирование социального мира в обществе.

Социальный мир невозможен без осознания людьми своих интересов в общественных отношениях, т.е. без осознания работниками и работодателями своих социальных потребностей и интересов. Солидарность – главный инструмент работников (трудящихся) в борьбе за свои права. Экономический кризис демонстрирует рост социальной со-

лидарности среди россиян. В настоящее время работники вынуждены активизироваться и объединяться в целях представительства и защиты, так как иного инструмента (у них нет капитала и влияния, которое он дает) для отстаивания своих прав и законных интересов нет. Возможно только коллективное действие – посредством различных форм социального партнерства, достижения компромисса с работодателями.

Функция социального мира как часть социальной функции государства в трудовом праве реализуется через нормы института социального партнерства, который содействует созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (работников и работодателей).

Заключение

Безусловно, функции права необходимо рассматривать в неразрывной связи с экономическими, социальными, политическими и идеологическими факторами общественного развития [13, с. 70]. Функции государства и функции отдельных отраслей права, в частности трудового права, реализуются сообразно социальным потребностям (интересам) общества и государства на сегодняшний день посредством отдельных норм или институтов и под непосредственным влиянием указанных выше факторов.

Список цитированных источников

1. Коробов, С.Е. Социальная функция государства: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / С.Е. Коробов; Академия управления МВД России. – М., 2001. – 20 с.
2. Калашников, С.В. Функциональная теория социального государства / С.В. Калашников. – М.: Экономика, 2002. – 188 с.
3. Толстиков, А.В. Социальная функция современного государства / А.В. Толстиков // Известия

Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцина. Право. – 2009. – № 97. – С. 253–256.

4. Пашков, А.С. Основные функции советского трудового права / А.С. Пашков // Правоведение. – 1977. – № 5. – С. 67–78.

5. Шкатулла, В.И. Функции советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.И. Шкатулла. – М., 1980. – 178 л.

6. Никифорова, Н.Н. Социальная функция советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.Н. Никифорова. – Ленинград, 1984. – 204 л.

7. Пьянов, Н.А. Понятие, сущность и назначение права / Н.А. Пьянов // Сибирский Юридический Вестник. – 2000. – № 1. – С. 4–10.

8. Здравомыслов, А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / А.Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 221 с.

9. О минимальном размере оплаты труда: Федер. закон, 19 июня 2000 г., № 82-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Федер. закона от 31.12.2014 г. // КонсультантПлюс.Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

11. О коллективных договорах и соглашениях: Закон Рос. Федерации, 11 март. 1992 г., № 2490-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 17. – Ст. 890 (утратил силу).

12. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон, 12 янв. 1996 г., № 10-ФЗ (с изм. и доп.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

13. Пашков, А.С. Основные функции советского трудового права / А.С. Пашков // Правоведение. – 1977. – № 5. – С. 70.

Summary

In the article the interrelation of functions of the state with functions of the labour law is thoroughly studied. The author states that the labour law is directed to satisfy the requirements of not only his main subjects (the worker and the employer), but also to satisfy the needs of the state. Specific functions of the labour law which are a part of the main state's functions are allocated: guarantee-ensuring function and administration function (management). An attempt to prove the existence of the function providing the social world directed to satisfy the state's needs in the labour law is made on the basis of the historical development of the Russian Federation analysis and the analysis of the labour legislation.

Статья поступила в редакцию 28.01.2015

Е.А. Истомина, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры социального права Уральского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

УДК 342.764

ПРОФИЛАКТИКА СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ ПОСРЕДСТВОМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И АКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Аннотация

При наступлении социальных рисков законодательно предусмотрена их компенсация либо минимизация средствами права социального обеспечения. В условиях ограниченности финансовых ресурсов государства актуальной становится профилактика названных рисков, цель которой недопущение возникновения факторов рисков – обстоятельств, вызывающих их к жизни. Такие обстоятельства имеют различную природу (связаны с ухудшением здоровья человека, малообеспеченностью, семейными обязанностями, утратой работы), поэтому такая превенция носит межотраслевой характер. В настоящей статье рассмотрены нормы трудового законодательства, направленные на профилактику социальных рисков. Акцентируется значение положений, закрепляемых в коллективных договорах и соглашениях. Сделан вывод о том, что названные положения, закрепленные в трудовом законодательстве, а также в актах социального партнерства, представляют собой значимую часть системы управления социальными рисками.

Введение

Функционирование системы социального обеспечения в современных непростых экономических, политических и социальных условиях характеризуется сочетанием необходимости реализации закрепленного в положениях конституций государств права граждан на пенсии, пособия, иные социальные предоставления при наступлении старости, инвалидности, рождении детей и в иных установленных законом случаях (ст. 47 Конституции Республики Беларусь, ст. 39 Конституции Российской Федерации) [1, 2], а также – разумно расходовать бюджетные средства.

Основная часть

Отраслевое законодательство развивается в направлении максимальной четкости правового регулирования, проявляющейся в формализации перечня оснований социального обеспечения, его условий, порядка назначения и предоставления.

Адресность на современном этапе может считаться одной из системообразующих целей (ст. 3 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи») [3]. Одновременно ограниченность финансовых ресурсов государства приводит к «замораживанию», а зачастую – и снижению прав граждан в этой сфере. Во многих странах повышается пенсионный возраст [4, с. 203], не индексируются размеры социальных выплат, появляются даже заявления о необходимости прямого урезания расходов на названную сферу (к примеру, в России – идея «отмены материнского (семейного) капитала») [5].

В то же время приходится учитывать, что от уровня социальной защищенности человека во многом зависит и экономическое развитие страны. Увеличение численности социально незащищенных граждан, чья низкая покупательская способность сама по себе отрицательно влияет на экономику, «ложится» на бюджеты различных уровней, значительную часть которых приходится расходо-

вать на социальные выплаты и услуги. В то же время, как бы красиво ни звучало выражение «социально ориентированный бюджет», очевидно, что чем больше средств направляется на социальное обеспечение, тем меньше остается на экономическое развитие, и это вряд ли можно считать перспективным.

Государство, сознавая оба приведенных довода, придает большое значение предотвращению ситуаций, в которых лицо обратится за социальными выплатами. Поскольку основанием социального обеспечения выступают социальные риски, в сложившихся условиях особенно актуальной становится не их компенсация либо минимизация средствами социального обеспечения, а профилактика – составная часть правового механизма управления социальными рисками. Представляется, что система социальной защиты населения должна основываться на принципе приоритета профилактических мер. Профилактика социального риска может претендовать на роль управленческой стратегии как в нормативном, так и в индивидуальном регулировании социально-обеспечительных отношений.

Профилактика социального риска должна рассматриваться через призму возможности полного или частичного предотвращения фактора риска – внешних обстоятельств, вызвавших его к жизни. Следует учитывать, что некоторые социальные риски являются неотвратимыми и наступят в любом случае. В первую очередь это социальный риск старости, который представляет собой реализовавшуюся вероятность малообеспеченности в результате стойкого снижения уровня трудоспособности по причине достижения пенсионного возраста. Превенция данного риска заключается в стимулировании продолжения лицом трудовой деятельности и более позднего выхода на пенсию (не углубляясь в дискуссию по поводу повышения пенсионного возраста, отметим, что в России он действительно невысок и многие люди, достигнув общеустановленной возрастной планки, могут и хотят продолжать трудовую деятельность). Вступившим в силу с 01.01.2015 Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» предусмотрено, что в случае выхода на пенсию позднее установленного возраста страховая пенсия, а также фиксированная выплата к ней будут увеличиваться [6].

Другие социальные риски, например социальный риск нетрудоспособности как результата за-

болевания, могут быть в большей или меньшей степени предотвращены. При этом весьма значимой становится так называемая позитивная ответственность граждан, которые должны сами прилагать усилия к недопущению реализации социального риска. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» [7] в качестве одного из базовых принципов закрепляет приоритет профилактики в сфере охраны здоровья, а ст. 27 закреплена обязанность граждан заботиться о сохранении своего здоровья. Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» [8] в целях предупреждения, ограничения распространения и ликвидации инфекционных болезней утвержден национальный календарь прививок. И хотя делать бесплатные профилактические прививки – право, а не обязанность граждан, в идеале эта программа направлена именно на недопущение различных заболеваний. Так, для Урала и Сибири ежегодно особенно актуальными являются прививки от клещевого энцефалита.

Безусловно, профилактика социальных рисков носит разноотраслевой характер, тогда как их компенсация и минимизация осуществляются преимущественно средствами права социального обеспечения. Направления и способы предупреждения социальных рисков разнообразны и зависят от вида социального риска. Поскольку к основным (родовым) социальным рискам относятся риск нетрудоспособности (в т.ч. упомянутый социальный риск старости), риск утраты работы, риск семейных обязанностей, риск бедности, то в отношении каждого из них могут быть определены соответствующие методы и способы профилактики.

Одним из наиболее важных социальных рисков выступает риск утраты работы, и он затрагивает в той или иной степени все трудоспособное население каждого государства. Этот риск реализуется в результате невозможности обеспечить себе средства к существованию вследствие увольнения с работы. Профилактика данного риска по большей части носит трудовую характер и во многом является нормативно закрепленной обязанностью работодателя. Так, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) [9] не допускается необоснованное прекращение трудового договора с работником. Работник, предупредивший работодателя в письменной форме о намерении расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, как правило, может отозвать свое заявление и продол-

жить трудовую деятельность. Статьей 261 ТК РФ закреплен повышенный уровень гарантий на случай увольнения для женщин и лиц с семейными обязанностями. Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон РФ «О занятости населения») [10] на работодателя возложены такие обязанности, как оказание помощи в трудоустройстве увольняемому работнику, предоставление сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемому работнику за счет собственных средств, создание условий для профессионального образования, повышения квалификации работников, в т.ч. женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Одной из современных тенденций развития трудового законодательства учеными признается усиление коллективно-договорного регулирования как способа установления дополнительных гарантий для работников с учетом отрасли, в которой они работают, местности, где они проживают, конкретного работодателя. Коллективно-договорное регулирование направлено на достижение баланса интересов государства и общества, работников и работодателей. Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда А.М. Куренной называет одним из важнейших элементов метода трудового права [11, с. 246]. ТК РФ закреплено, что одной из основных форм социального партнерства признается ведение коллективных переговоров по подготовке проектов и заключению коллективных договоров, соглашений. По словам К.Н. Гусова, современная концепция коллективного договора исходит из предположения о необходимости более широкого развития партнерской формы регулирования социально-трудовых отношений. Участие законодателя в них не предусматривается, однако такое регулирование возможно в силу того, что оно не идет вразрез с интересами государства и общества [12, с. 6]. А.М. Лушников и М.В. Лушникова характеризуют коллективный договор как нормативный акт, стороны которого вправе устанавливать локальные нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения при соблюдении отраслевых принципов и не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством [13, с. 287].

Статьей 41 ТК РФ закреплено правило о самостоятельном определении сторонами структуры

и содержания коллективного договора. В ней же содержится примерный перечень вопросов, которые могут включаться в текст коллективного договора и выступать взаимными обязательствами работников и работодателя. С точки зрения профилактики социальных рисков интерес представляют такие условия, как занятость, переобучение, условия высвобождения работников; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; возможность установления дополнительных льгот и преимуществ по сравнению с нормативно закрепленными для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя. Действительно, упреждающее обучение, переобучение, повышение квалификации работников позволит им в случае высвобождения быть более конкурентоспособными на рынке труда. И лишь при условии, что попытки трудоустройства оказались неудачными, гражданин получит статус безработного и пособие по безработице, направленное на компенсацию реализовавшегося социального риска. При этом в качестве одного из критериев подходящей работы в Законе РФ «О занятости населения» установлено соответствие профессиональной пригодности работника именно с учетом его квалификации.

Кроме того, в некоторых случаях ТК РФ предусмотрена возможность включения в текст коллективного договора или соглашения обязанности работодателя предлагать высвобождаемым работникам вакансии в другой местности (при сокращении численности или штата работников, в связи с изменением организационных или технологических условий труда). Эта мера также может рассматриваться как прямая превенция социального риска утраты работы.

Безусловно, в коллективные договоры могут включаться положения о дополнительных социальных выплатах, в т.ч. условия их назначения, размеры, порядок предоставления. В настоящее время постепенно развивается так называемое корпоративное пенсионное страхование, правда, лишь на крупных предприятиях – либо монополистах в определенных сферах деятельности, либо принадлежащих к сырьевому сектору экономики. Однако эти и иные выплаты являются способами компенсации наступившего социального риска.

Коллективные соглашения как акты более высокого уровня социального партнерства также могут включать положения, в той или иной степени направленные на предотвращение наступления

социальных рисков. Наиболее показательным в этом смысле видится установление минимальной заработной платы в субъекте РФ. На нормативный характер такого соглашения с учетом наличия специальной процедуры его распространения на работодателей, не участвовавших в заключении этих соглашений, указывается в науке [13, с. 287].

Минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый федеральным законом, не должен быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, и поэтапно повышается (в настоящее время – раз в год). С 01.01.2015 в России он составляет 5965 руб. в месяц [14]. Безусловно, закрепленные обязательства государства в сфере оплаты труда достаточно низки. Такой размер оплаты труда не способен ни обеспечить нормальную жизнедеятельность человека (не говоря уж о его семье), ни удержать людей на рабочих местах и стимулировать их к более производительному труду. В этом смысле закрепление более высокого уровня минимальной заработной платы в субъекте РФ может рассматриваться в определенном смысле как профилактика социального риска бедности. И если учесть, что, например, прожиточный минимум в Свердловской области на IV квартал 2014 г. в расчете на душу населения составил 8370 руб. в месяц [15], то минимальная заработная плата по Свердловской области оказывается чуть ближе к этому уровню – 7090 руб. в месяц с 01.07.2014 [16, 17].

Заключение

В рамках данной статьи не ставилась цель подвергать критике размер прожиточного минимума, методику его определения, эта проблема гораздо шире и часто поднимается в науке права социального обеспечения. Приведенный пример показывает перспективы коллективно-договорного регулирования в части профилактики различных социальных рисков.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что профилактика социальных рисков является значимым элементом системы управления социальными рисками и в идеале отвечает потребностям не только государства, но и самих граждан – в уменьшении количества ситуаций, когда им необходимо обращаться к органам государства за пенсиями и пособиями. Меры, направленные на профилактику социальных рисков, закреплены в различных

отраслях права. В трудовом праве сочетаются законодательные положения, гарантирующие трудовые права работников и позволяющие предотвратить социальные риски (в первую очередь – риск утраты работы), и возможности коллективно-договорного регулирования, которые, на наш взгляд, являются достаточно перспективными. Такие возможности гарантированы государством и должны применяться представителями как работников, так и работодателей. Названный контроль в рамках реализации принципа обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений придает мерам профилактики социальных рисков более стабильный характер.

Список цитированных источников

1. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. правовой интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/main.aspx?guid=6351>. – Дата доступа: 11.01.2015.
2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 дек. (с изм. и доп.).
3. О государственной социальной помощи: Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ (ред. 12 марта 2014 г.) // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 29. – Ст. 3699; 2014. – № 11. – Ст. 1098.
4. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э.Г. Тучкова, Ю.В. Васильева. – М.: Проспект, 2013. – 440 с.
5. Минэкономразвития предложило отменить материнский капитал. [Электронный ресурс] / Сайт Лента.ру. – Режим доступа: www.lenta.ru/news/2014/10/01/matkap/. – Дата доступа: 25.10.2014.
6. О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28 дек. 2013 г. № 400-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6965.
7. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (ред. 21 июля 2014г.) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 48. – Ст. 6724; 2014. – № 30 (ч. 1). – Ст. 4247.
8. Об иммунопрофилактике инфекционных болезней: Федеральный закон от 17 сент. 1998 г. № 157-ФЗ (ред. от 21.12.2013) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 38. – Ст. 4736; 2013. – № 51. – Ст. 6688.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят 30 дек. 2001 г.: ред. 31 дек. 2014 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3; Российская газета. – 2015. – 12 янв.

10. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19 апр. 1991 г. № 1032-1 (ред. 22 дек. 2014 г.) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1991; Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 52 (ч. 1). – Ст. 7536.

11. Куренной, А.М. Совершенствование трудового законодательства: взгляд с позиции сочетания государственного и договорного регулирования / Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: Матер. VIII Межд. научно-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2012. – С. 246–249.

12. Гусов, К.Н. Общая ценность коллективного договора как акта социального партнерства // Известия МГИУ. – 2006. – № 2 (3). – С. 4–6.

13. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников; Яросл. гос. ун-т. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 432 с.

14. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (ред. 01 дек. 2014 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729; 2014. – № 49 (ч. VI). – Ст. 6917.

15. В Свердловской области установлен новый прожиточный минимум. [Электронный ресурс] / Сайт NewDayNews.Ru. – Режим доступа: <http://urfo.org/ekb/511169.html>. – Дата доступа: 02.11.2014.

16. О минимальной заработной плате в Свердловской области: Соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей от 30 мая 2012 г. № 29. [Электронный ресурс] / Сайт «ЦЕНТР информации». – Режим доступа: <http://www.assessor.ru/forum/index.php?t=2409>. – Дата доступа: 01.11.2014.

17. Дополнительное соглашение к «Соглашению о минимальной заработной плате в Свердловской области от 30 мая 2012 г. № 29» от 26 июня 2013 г. № 32 [Электронный ресурс] / Сайт «ЦЕНТР информации». – Режим доступа: <http://www.assessor.ru/forum/index.php?t=2409>. – Дата доступа: 01.11.2014.

Summary

When social risks happen, the legislation stipulates that their compensation or minimization refers to the social law. But today, considering the limited financial resources of the state, it is important to prevent these risks, with the aim of preventing the occurrence of risk factors - circumstances that cause them to life. Such circumstances are of different nature (associated with the deterioration of human health, poverty, family responsibilities, job loss), so this prevention is of interdisciplinary nature. This article reviews the labour law norms aimed at the prevention of social risks. Emphasizes the importance of the rules stipulated in collective agreements. The conclusion is that the norms enshrined in the labour law, as well as in acts of social partnership, represents a significant part of the system of social risks management.

Статья поступила в редакцию 28.01.2015

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

УДК 349.2

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ПЕРЕХОДЕ БИЗНЕСА В БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНЕ И РОССИИ: СРАВНЕНИЕ И ПУТИ ГАРМОНИЗАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация

В статье в сравнительном аспекте проанализирована судьба индивидуальных трудовых отношений между нанимателем и работниками в ситуациях смены собственника имущества организации, реорганизации юридического лица по трудовому законодательству Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации. В отношении выявленных проблем сформулированы конкретные рекомендации для их возможного учета в национальном законодательстве и в рамках процесса подготовки международно-правовых актов и актов надгосударственных органов Евразийского экономического союза.

Введение

Проблема определения судьбы индивидуальных и коллективных трудовых отношений при переходе бизнеса представляется крайне актуальной в условиях продолжающихся кризисных явлений в экономике в целом в мире (замедление темпов экономического роста многих стран) и потребности в обеспечении слаженного правового механизма возможных изменений в организации бизнеса (путем слияний, выделений и других форм реорганизации корпораций), совместимого с социальным назначением трудового права и его защитной функцией в отношении интересов работника как более слабой стороны трудовых отношений. Сравнение национальных законодательств Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации объясняется углублением интеграционных процессов между ними в связи с учреждением и началом функционирования с 01.01.2015 Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Об актуальности данной проблематики свидетельствуют темы круглого

стола, организуемого с нашим участием в рамках II конференции Трудоправовой исследовательской сети на базе института Гуго Зинцгеймера в Амстердаме (25–27 июня 2015 г.), а также II Международного семинара по международному и сравнительному трудовому праву «Трансформация предприятий и социальные права», который состоится с 30 июня по 9 июля 2015 г. в Венеции.

Основная часть

Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора, предполагают определенную стабильность согласованных между работником и нанимателем (работодателем)* условий. Во многих национальных законодательствах, включая и законодательство о труде Беларуси и России, в качестве общего правила закреплен принцип изменения условий трудового договора по соглашению сторон (ч. 4 ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), ч. 1 ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)). В Трудовом

* Данные термины будут использоваться в настоящей статье в качестве синонимов одного и того же понятия, определяющего сторону, заключившую трудовой договор с работником.

кодексе Республики Казахстан (далее – ТК РК), хотя данное правило прямо и не предусмотрено, но оно вытекает из систематического толкования норм ст. 40–49 данного кодекса.

Вместе с тем в силу ряда экономических, производственных или организационных причин на практике может возникать необходимость в изменении такого обязательного условия трудового договора, как место работы, под которым чаще всего в трудовом праве понимается наниматель – юридическое лицо, расположенное в определенной местности. Когда речь идет о поручении работнику той же или другой работы у другого нанимателя или в другой местности, законодательство четко определяет эту ситуацию как перевод, требующий получения письменного согласия работника (ч. 1 ст. 30 ТК Беларуси, ч. 1 ст. 72-1 ТК РФ, ст. 41 и 42 ТК РК). Сложнее обстоит дело с так называемым переходом бизнеса, который мы рассматриваем в широком смысле и связываем с тремя возможными модификациями:

- 1) *изменение нанимателя – юридического лица в результате его реорганизации;*
- 2) *изменение работодателя при смене собственника имущества;*
- 3) *изменение ведомственной подчиненности организации.*

Изменение нанимателя – юридического лица в результате его реорганизации, смены собственника имущества в Беларуси, России и Казахстане

Этот вид изменения трудового договора урегулирован в ст. 36 ТК Беларуси, которая располагается в гл. 4 «Прекращение трудового договора». Более правильный подход избрали законодатели Казахстана, Таджикистана, Узбекистана и России, отнеся правила о трудовых отношениях при реорганизации, смене собственника организации к нормам об изменении трудового договора. Так, в России трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации регулируются ст. 75 ТК РФ, располагающейся в гл. 12 «Изменение трудового договора», в Казахстане – ст. 49 ТК РК, которая располагается сразу после статей о переводах, перемещениях и изменении условий труда гл. 4 «Трудовой договор».

Как в зарубежном, так и в отечественном трудовом законодательстве при данном изменении трудового договора предусмотрен схожий механизм, близкая процедура: **трудовые отношения после реорганизации, смены собственника (перехода бизнеса) с согласия работников продолжаются** [1, ст. 36; 2, с. 305; 3, с. 163–188].

Отличия в нормах трех кодексов в этой части носят не концептуальный, а редакционный характер: в ч. 3 ст. 36 ТК Беларуси говорится о продолжении трудовых отношений на условиях, предусмотренных трудовым договором, в ст. 49 ТК РК – о продолжении трудовых отношений без изменений (но не указывается без изменений чего именно). В свою очередь в ч. 2 и ч. 5 ст. 75 ТК РФ речь идет о недопустимости расторжения трудовых договоров с работниками (кроме возможного увольнения руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера при смене собственника имущества организации).

В этом случае изменение трудового договора и трудового правоотношения осуществляется независимо от согласия работника, в результате изменения нанимателя – юридического лица по решению его собственника (участников, учредителей). Некоторые авторы необоснованно, на наш взгляд, квалифицируют данную ситуацию как перевод [4, с. 147; 5, с. 24]. Юридическое значение имеет не отношение работника к факту реорганизации или смены собственника имущества нанимателя, решение по которому принимает собственник или компетентный орган управления организации – нанимателя (например, общее собрание участников, акционеров и т.п.), а лишь его согласие (несогласие) с продолжением трудовых отношений. На само решение собственников работник, безусловно, повлиять не может.

При отказе работника от работы у претерпевшего изменения нанимателя трудовые отношения с ним прекращаются по п. 5 ст. 35 ТК Беларуси, п. 6 ст. 77 ТК РФ. Для сравнения в Казахстане основания прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений исчерпывающим образом определены в ст. 59 ТК РК, и среди них есть отказ от работы при реорганизации работодателя – юридического лица, но нет упоминания про смену собственника имущества. Следовательно, во втором случае работник может уволиться только по своей инициативе (ст. 57 ТК РК) с предупреждением работодателя за один месяц.

Признавая возможность перевода работника на другую работу в реорганизованную (сменившую собственника) организацию либо к другому нанимателю, на наш взгляд, не следует смешивать такие различные виды изменения трудового договора, как перевод и изменение нанимателя в результате его реорганизации, смены собственника его имущества, которые имеют как определенные сходства, так и существенные различия. Об отличиях перевода и изменений, вызываемых реорганизацией юридического лица, писала еще в начале 1980-х гг. украинский ученый Г.С. Гончарова, отмечая, что при продолжении работы на реорганизованном предприятии отсутствует важнейший признак переводов – «смещение работника» [6, с. 25]. Развивая мысль данного исследователя, можно констатировать следующее. Если при переводе к другому нанимателю действительно происходит временное или постоянное «территориальное смещение работника» (а при постоянном – еще и смена нанимателя с прекращением прежнего и заключением нового трудового договора), то при реорганизации, смене собственника имущества организации отсутствует «смещение» работника, замена (смена) нанимателя, а происходит *изменение нанимателя*.

Рядом белорусских авторов (К.И. Кеник, А.П. Чичиной) было высказано мнение о том, что при трансформации трудовых отношений в связи с реорганизацией юридического лица либо смене собственника имущества организации должна применяться ч. 3 ст. 32 ТК Беларуси о предупреждении нанимателем работника не позднее чем за один месяц о предстоящих изменениях [7, с. 22; 8, с. 84]. По нашему мнению, отсутствуют основания для отождествления рассматриваемой ситуации с изменением существенных условий труда, хотя и не исключается возможность сопровождения реорганизации (смены собственника имущества организации) изменением существенных условий труда. Только в последнем случае наниматель должен руководствоваться ст. 32 ТК Беларуси. Относительно отсутствия в ст. 36 ТК Беларуси правила о предупреждении работника за определенный срок о предстоящих изменениях и формы такого предупреждения, полагаем, что в данном случае в законодательстве о труде нет пробела, требующего восполнения при помощи аналогии закона. Здесь имеет место «квалифицированное молчание» законодателя, который не связывает получение согласия работника с конкретным сроком и формой волеизъявления. Согласие может быть получено

за одну неделю или в день реорганизации; оно может быть письменным, устным или выражаться в конклюдентных действиях работника путем его реального выхода на работу.

Исследованием правового положения собственника имущества организации в российской науке трудового права занимается В.Г. Соيفер. В автореферате своей диссертации он пишет о том, что «правовое регулирование трудовых отношений, возникающих в ходе смены собственника имущества организации в расчете на перспективу, должны опираться не на переходящие механизмы смены собственника, а на традиционные, устойчивые каноны оборота имущественных комплексов (предприятий), переходящих от одного собственника к другому посредством обычной купли-продажи (торгов), дарения, наследования и пр.» [9, с. 26]. Правда, отметим, что необходимо все же различать смену собственника имущества организации (как участника гражданского оборота) от смены собственника предприятия (как имущественного комплекса), что имеет различие в гражданско-правовом регулировании и должно учитываться при конструировании трудовозраховых норм.

О реорганизации нанимателя можно говорить только применительно к юридическим лицам, обладающим правом приема-увольнения работников. Она может выступать в 5 известных гражданскому праву формах: слияние, присоединение, разделение, выделение или преобразование (п. 1 ст. 53 Гражданского кодекса Республики Беларусь, ст. 57 Гражданского кодекса Российской Федерации, ст. 45 Гражданского кодекса Республики Казахстан). Как правильно подчеркивается в п. 27 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2, упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую не является ликвидацией или реорганизацией. При реорганизации юридического лица от прежней организации к новой (измененной) переходят в порядке универсального (общего, генерального) либо сингулярного (частичного) правопреемства все права и обязанности (в т.ч. вытекающие из трудовых отношений с работниками). При переводе работника от одного нанимателя к другому гражданско-правовое правопреемство между последними отсутствует, что не может не оказать влияния и на квалификацию по нормам трудового права. Отличие изменения трудового договора при реорганизации юридического лица от перевода к другому нанимателю усматривается также с точки зрения их

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

условий и процедуры. В первом случае правовое значение имеет решение собственника и регистрирующего органа о реорганизации нанимателя, отношении работника к продолжению работы, во втором случае – достижение трехстороннего соглашения между работником и двумя нанимателями.

Изменение нанимателя происходит также при смене собственника имущества нанимателя – юридического лица, поскольку собственник во многом определяет саму кадровую политику в той или иной организации, имеющей статус юридического лица (назначает и увольняет руководителя, а иногда и других должностных лиц организации, решает вопросы о распределении чистой прибыли, вносит изменения в устав и т.п.).

В литературе была высказана и иная точка зрения на правовую природу смены собственника организации для судьбы трудового договора. Так, российские ученые М.В. Лушникова и А.М. Лушников пишут: «Стороной трудового договора выступает отнюдь не собственник имущества организации, а сама организация – юридическое лицо (ст. 20 ТК РФ). Таким образом, трудовой договор не претерпевает никаких изменений ни в субъектном составе, ни в содержании» [10, с. 156]. Данная позиция отчасти обоснована, поскольку с большинством, хотя и не всеми работниками организации, работодателем (нанимателем) выступает действительно сама организация (исключение составляют руководители и некоторые лица высшего менеджмента организации, полномочия нанимателя по отношению к которым делятся между самой организацией и собственником, учредителем или высшим органом управления (например, государственный орган нанимает и увольняет руководителей государственных унитарных предприятий и казенных учреждений). В то же время практика показывает, что при переходе бизнеса (будь то собственно смена собственника организации либо смена владельца контрольного пакета акций компании) данные хозяйственные изменения так или иначе оказывают влияние и на трудовые отношения. Новые «хозяева» часто начинают перестраивать структуру управления, проводить мероприятия по сокращению численности (штата) работников, перепрофилировать производство и т.д. Поэтому норму о сохранении трудовых отношений с согласия работника и при смене собственника имущества организации целесообразно сохранить в ТК Беларуси и ТК РК и дополнительно закрепить в ТК РФ.

Полагаем, что ст. 36 ТК Беларуси, ст. 75 ТК РФ и ст. 49 ТК РК следует несколько расширить, расширив не только на «смену собственника имущества», поскольку на практике эта ситуация встречается крайне редко (смена собственника в результате приватизации и национализации предприятий, передача организаций из федеральной или республиканской собственности в собственность субъектов федерации или административно-территориальных единиц, в Беларуси – также продажа частного унитарного предприятия прежним собственником новому), но и на иные случаи перехода бизнеса, включая смену состава акционеров (участников, учредителей), владеющих контрольным пакетом в уставном фонде компании, отчуждение предприятия как имущественного комплекса с переходом к новому собственнику (его юридическому лицу) работников, выполняющих работу в организации.

Таким образом, особенность этого вида изменения трудового договора состоит в том, что здесь изменяется одна из сторон трудового договора и трудового правоотношения – наниматель, а условия труда могут оставаться прежними, на что обращал внимание в середине 1980-х гг. А.А. Фатуев применительно к переводам [11, с. 44]. При этом на практике возникает вопрос: может ли новый собственник имущества нанимателя, новый (или изменившийся) наниматель изменить условия труда и условия трудового договора с работниками? На наш взгляд, реорганизация, смена собственника имущества нанимателя сами по себе не влекут обязательного изменения условий труда, трудовых договоров (кроме условия о месте работы), но могут выступить в качестве обоснованных организационных или экономических причин, служащих основанием для изменения существенных условий труда (трудового договора) работников по правилам ст. 32 ТК Беларуси, ст. 73 ТК РФ и ст. 48 ТК РК (например, путем утверждения нового штатного расписания).

Переходя от теоретических подходов к сравнительному анализу норм о переходе бизнеса, заметим, что в законодательстве о труде Беларуси, России, а также в праве Европейского Союза содержатся нормы, регулирующие судьбу трудовых отношений при реорганизации, смене собственника имущества организации (переходе бизнеса). В сравнительном аспекте проанализируем отличия в правовом регулировании этих отношений в данных регионах, что имеет важное значение с позиции возможной дальнейшей интеграции

Республики Беларусь, с Российской Федерацией в рамках Союзного государства, евразийской и европейской интеграции. В свою очередь интеграционные процессы влекут и необходимость унификации законодательства.

Судьба трудовых отношений при смене собственника в ТК Беларуси и ТК РФ

Нормативную базу регламентации отношений при смене собственника имущества организации, как уже отмечалось, в Беларуси составляет ст. 36 ТК Беларуси, в России – ст. 75 ТК РФ, в Казахстане – ст. 49 ТК РК. Причем самая лаконичная из них ст. 49 ТК РК: «*В случае изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации работодателя трудовые отношения с работниками продолжаются без изменения*». Полагаем, что одним этим правилом регулирование судьбы трудовых отношений ограничиваться не должно, поэтому основной акцент сделаем на сравнении норм ТК Беларуси и ТК РФ. При сопоставлении указанных статей можно обнаружить как сходства, так и целый ряд отличий в подходах белорусского и российского законодателей.

Сходство обнаруживается, во-первых, в том, что в вышеназванных статьях наряду с отношениями при смене собственника имущества организации регулируются также отношения при изменении подведомственности (переподчинении) организации, а также при реорганизации юридического лица. Во-вторых, с принятием Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З ТК Беларуси позаимствовал из ч. 1 ст. 75 ТК РФ норму, предоставляющую новому собственнику право в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности заменить руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Соответствующее новое основание увольнения появилось в п. 1-1 ст. 47 ТК Беларуси [12, с. 73–74, 94–95]. Оба кодекса предусматривают выплату выходного пособия в размере не менее трехмесячного среднего заработка при увольнении в связи со сменой собственника руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (ч. 5 ст. 48 ТК Беларуси, ст. 181 ТК РФ). Данное нововведение следует приветствовать, поскольку оно нацелено на обеспечение прав собственника по смене топ-менеджеров организации и имеет рыночную направленность; его следовало бы учесть и казах-

скому законодателю. В-третьих, оба кодекса содержат правило о том, что при смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 5 ст. 36 ТК Беларуси и ч. 4 ст. 75 ТК РФ). В данном случае можно констатировать обратный процесс заимствования данной нормы со стороны российского законодателя.

Наряду с описанными сходствами и совпадениями норм права между ст. 36 ТК Беларуси и ст. 75 ТК РФ имеются и **значительные отличия**, которые лишь на первый взгляд носят редакционный характер. Во-первых, если по ч. 1 ст. 36 ТК Беларуси передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора, то согласно ч. 5 ст. 75 ТК РФ изменение подведомственности не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Белорусская формулировка данного правила является более предпочтительной, поскольку общеизвестно, что прекращение действия трудового договора шире его расторжения. Поэтому данная норма-гарантия является более весомой для защиты интересов работников. Кроме того, ТК Беларуси не предусматривает увольнения работника в случае его отказа от продолжения работы при «переподчинении» организации (ч. 3 ст. 36 и п. 5 ст. 35 ТК эту ситуацию не охватывают, тогда как ч. 5 ст. 75 ТК РФ такое увольнение допускает). В этом вопросе мы поддерживаем мнение А.А. Фатуева, который верно подчеркивал, что для работника важнее не «смена вывески» организации, а те реальные условия труда, в которых он трудится [11]. Во-вторых, по ч. 2 ст. 75 ТК РФ смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации (кроме топ-менеджеров). В свою очередь ч. 3 ст. 36 ТК Беларуси более определенно гарантирует работникам продолжение с их согласия трудовых отношений *на условиях, определенных трудовым договором*, как при смене собственника имущества организации, так и в случае реорганизации юридического лица. На наш взгляд, ТК Беларуси по сравнению с ТК РФ более полно гарантирует стабильность трудовых отношений при смене собственника имущества организации: трудовой договор не может быть не только расторгнут, но даже изменен в части своего содержания. В-третьих, различен объем гарантий в случае прекращения трудового договора при от-

казе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации (п. 6 ст. 77 ТК РФ, п. 5 ст. 35 ТК Беларуси): по ч. 2 ст. 48 ТК Беларуси ему выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, а по ст. 178 ТК РФ – выходное пособие не выплачивается, хотя и может предусматриваться коллективным или трудовым договорами.

Полагаем, что при совершенствовании норм ст. 36 ТК Беларуси, ст. 75 ТК РФ и ст. 49 ТК РК может быть учтена и Директива Совета 2001/23/ЕС от 12.03.2001 «О сближении законодательства государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или части предприятия или бизнеса» [13, с. 215–224], анализ которой выходит за рамки данной статьи.

Заключение

Сформулируем **основные выводы**.

1. Трудовое законодательство Беларуси, Казахстана и России имеет много общего в части регулирования трудовых отношений при реорганизации, смене собственника имущества организации, причем усматривается взаимовлияние между ТК Беларуси и ТК РФ.

2. ТК РК в значительной степени отстает в полноте регламентации данных отношений и не предусматривает выходных пособий работникам, отказавшимся от продолжения трудовых отношений при переходе бизнеса.

3. ТК Беларуси по сравнению с ТК РФ и ТК РК более полно гарантирует стабильность трудовых отношений при смене собственника имущества организации.

4. Надгосударственным органам ЕАЭС целесообразно в ближайшей перспективе разработать рекомендации по дальнейшему сближению законодательства о труде Беларуси, России, Казахстана, а теперь уже Армении и Кыргызстана, нацеленному на установление равных или близких условий труда работников на общем рынке рабочей силы. При этом может быть учтен и опыт Европейского союза.

Summary

In the article the destiny of the individual labour relations between the employer and workers during the property owner change of the organization, reorganization of the legal entity according to the labour legislation of the Republic of Belarus, the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation is analysed in comparative aspect. Concrete recommendations for their possible use in the national legislation and within the process of international legal acts preparation and acts of supranational bodies of the Eurasian Economic Union are formulated with a glance at the revealed problems.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г. // Ведамасці Нац. сходу Рэсп. Беларусь. – 1999. – № 26–27. – Ст. 432.
2. Arbeitsrecht: die 41 praktisch relevanten Rechtsvorschriften: Stand: 1.10.2000. – 5. Aufl., – Wien: Manz, 2000. – 594 p.
3. Thüsing, G. Europäisches Arbeitsrecht von Dr. Gregor Thüsing. – München: Verlag C.H. Beck, 2008. – 366 p.
4. Колбасин, Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе / под ред. В.И. Семенкова. – Минск: Навука і тэхніка, 1990. – 176 с.
5. Циндяйкина, Е.П. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Моск. гос. юрид. акад. – М., 2000. – 25 с.
6. Гончарова, Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике. – Харьков: Вища шк.: Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. – 168 с.
7. Кеник, К.И. Трудовые отношения при смене собственника имущества и реорганизации организации // Отдел кадров. – 2005. – № 1. – С. 22–27.
8. Чичина, А.П. Трудовые отношения при реорганизации юридического лица // Юрист. – 2005. – № 4. – С. 84–86.
9. Соيفер, В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореф. дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05 / Урал. гос. юрид. акад. – Екатеринбург, 2005. – 48 с.
10. Лушникова, М.В. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учеб. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 608 с.
11. Фатуев, А.А. Трудовое право в жизни человека / А.А. Фатуев. – М.: Юрид. лит., 1991. – 256 с.
12. Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Г.А. Василевич [и др.] / под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Мн.: Аг-во Вл. Гревцова, 2007. – 576 с.
13. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М.: «Права человека», 2005 (приложения на CD).

Статья поступила в редакцию 20.05.2015

Т.М. Абайдельдинов, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права Казахского национального университета имени аль-Фараби;

А.О. Макрушин, магистрант 1-го курса юридического факультета Казахского национального университета имени аль-Фараби

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В БЕЛАРУСИ, РОССИИ И КАЗАХСТАНЕ

(Окончание. Начало в № 1)

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с особенностями правового регулирования труда женщин в Российской Федерации, в Республике Беларусь и в Республике Казахстан. Особое внимание уделяется сравнению трудового законодательства в данной сфере правового регулирования в вышеуказанных государствах на основе сравнительного анализа трудовых кодексов Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан.

Перевод беременных женщин на другую работу

Согласно ст. 191 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК), работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя [3].

В ст. 264 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) указывается, что беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных

и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет [2].

На основании ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет [1].

Согласно ст. 20 Рекомендации Международной организации труда (МОТ) № 165 при переводе работников из одной местности в другую необходимо принимать во внимание семейные обязанности и такие факторы, как место работы одного из супругов и возможности обучения детей [4].

Вышеуказанные условия перевода беременных женщин на другую работу схожи и благоприятны для всех трех государств – членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС), за исключением одного пункта: в трудовом законодательстве Республики Казахстан не отражен вопрос перевода трудящихся женщин, имеющих детей до определенного возраста, в Российской Федерации и в Республике Беларусь этот возраст составляет 1,5 года.

Трудовой договор (заключение, расторжение)

В силу ст. 185 ТК РК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных подп. 1, 3–18 п. 1 ст. 54 ТК РК.

В случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское

заключение о беременности сроком 12 и более недель, кроме случаев замещения отсутствующего работника, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет [3].

На основании ст. 268 ТК Беларуси запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет).

При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пп. 4, 5, 7–9 ст. 42 и пп. 1–3 ст. 47 ТК Беларуси [2].

В ст. 261 ТК РФ указано, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право рас-

торгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в другой местности работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) [1].

Как определено ст. 8 Конвенции МОТ от 23.06.1981 № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями», семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений [5]. Республика Беларусь данную конвенцию не ратифицировала. Следует отметить, что в целом трудовыми законодательствами трех государств закрепленные нормы, касающиеся заключения и расторжения трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, достаточно благоприятны для каждого из трех государств.

Отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) детей

В соответствии со ст. 194 ТК РК работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка [3].

В ст. 266 ТК Беларуси закреплено, что работнику, усыновившему (удочерившему) ребенка в возрасте до 3 месяцев либо назначенному его опекуном, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения), установления опеки. За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

По желанию работника (в т.ч. женщины), усыновившего (удочерившего) ребенка либо назначенного его опекуном, ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 185 ТК Беларуси.

На основаниях, предусмотренных ст. 257 ТК РФ, работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в ч. 1 настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации [1].

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Из перечисленного выше можно сделать вывод, что условия предоставления отпусков работникам, усыновившим (удочерившим) детей, закрепленные трудовым законодательством Российской Федерации, более благоприятны.

Особенности режима труда и отдыха для женщин и других лиц с семейными обязанностями

В силу ст. 187 ТК РК работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, без письменного согласия:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 7 лет без матери;

2) работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети в возрасте до 3 лет, дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода [3].

В соответствии со ст. 263 ТК Беларуси запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147), выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни (ч. 1 ст. 147), выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия [2].

На основании ст. 259 ТК РФ запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное вре-

мя, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказать от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные ч. 2 настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением [1].

Гарантии другим лицам, воспитывающим детей

Как установлено ст. 271 ТК Беларуси, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет с выплатой ежемесячного государственного пособия предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 185 ТК Беларуси для женщин-матерей.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется лицам, указанным в ч. 1 настоящей статьи, и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением.

Работающие отец, другие родственники, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до 14 лет, ребенком в возрасте до 3 лет и ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет в случае болезни матери, а также опекуны (попечители) ребенка имеют право на пособие по

временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Пособия, предусмотренные ч. 1 и 2 настоящей статьи, назначаются и выплачиваются по месту работы отца, другого родственника, а также опекуна (попечителя) ребенка.

Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери, предоставляются гарантии, предусмотренные ч. 3 ст. 268 ТК Беларуси.

Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекуны (попечители) детей соответствующего возраста имеют право и на другие гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям [2].

Согласно ст. 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних [1].

Как мы видим, предоставляемые трудовыми законодательствами трех государств гарантии и льготы женщинам в связи с материнством распространяются не только на матерей, но и на других лиц, воспитывающих детей. Это означает, что условия труда на территории ЕАЭС будут аналогично благоприятными как для самих матерей, так и для других лиц, воспитывающих детей.

Статьей 6 Рекомендации МОТ № 165 для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для работников мужчин и женщин одна из целей национальной политики каждого члена МОТ должна заключаться в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности [4].

Для создания гармонизированной базы законодательства на территории единого экономического пространства необходимо уделять особое внимание общим мерам по улучшению условий труда и качества трудовой жизни, а также следует принимать во внимание конвенции и рекомендации МОТ.

Заключение

Напомним, что Президенты России, Беларуси и Казахстана, Владимир Путин, Александр Лукашенко и Нурсултан Назарбаев, как известно, 29 мая 2014 г. в Астане подписали договор о создании ЕАЭС. Этот документ осенью 2014 г. ратифицировали национальные парламенты трех государств, и к нему на момент опубликования статьи уже присоединились Армения и Кыргызстан. Договор о создании ЕАЭС вступил в силу и начал применяться с 1 января 2015 г. Создание гармонизированной законодательной базы на территории единого экономического пространства (ЕАЭС) является сложным делом. Возникают вопросы о том, должны ли нормативные правовые акты, регулирующие труд женщин и другие трудовые и связанные с ними отношения, являться наднациональными актами, и т.п.

Но также следует отметить тот факт, что Российская Федерация, Республика Беларусь, и Республика Казахстан являются выходцами из одной правовой системы, существовавшей в СССР. Поэтому уже на современном этапе создания ЕАЭС нормы трудового законодательства, касающиеся правового регулирования труда женщин вышеназванных государств, являются схожими, что должно облегчить решение проблем создания законодательной базы на территории ЕАЭС, гармонично сочетающей интересы Российской Федерации, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Республики Армения и Республики Кыргызстан.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс], 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31 дек. 2014 г.) // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс], 26 июля 1999 г. № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24 апр. 2014 г.) // Национальный правовой Интернет-портал

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.09.2014.

3. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс], 15 мая 2007 г. № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04 июля 2014 г.) // Информационная система С Парграф, 2014. – Дата доступа: 01.09.2014.

4. О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями: Рекомендация Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 165 [Электронный ресурс]: Сайт Между-

народной организации труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r165_ru.htm. – Дата доступа: 01.09.2014.

5. О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями: Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 [Электронный ресурс]: Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm. – Дата доступа: 01.09.2014.

Summary

In article the questions connected with the features of legal regulation of women work in the Russian Federation, in the Republic of Belarus and in the Republic of Kazakhstan are considered. The special attention is paid to comparison of labour legislations in this sphere of legal regulation in the above states on the basis of the comparative analysis of labour codes of the Russian Federation, the Republic of Belarus and the Republic of Kazakhstan.

Статья поступила в редакцию 10.09.2014, обновлена 21.05.2015

Г.В. Хныкин, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТАХ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

(Окончание. Начало в № 1)

Аннотация

В первой части статьи был отмечен следующий негативный факт: возможности российских работников по защите своих трудовых прав с помощью локальных норм весьма ограничены. Основная причина этого явления – отдельные концептуальные упущения законодательства, не позволяющие работникам быть полноценными субъектами, а порой и просто участниками нормотворческого процесса. Продолжим анализ такого упущения: работодатель является основным и фактически единственным субъектом локального нормотворчества.

Российский законодатель не всегда последователен, требуя учитывать мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права: в одних статьях Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) такие указания имеются, в других – нет. Представляется, что четкий ответ на вопрос о необходимости учитывать мнение представительного органа работников при принятии локальных актов дан в ст. 372 ТК РФ. В ней говорится, что работодатель в предусмотренных настоящим кодексом случаях направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган для выработки последним мотивированного мнения о проекте. Поэтому в целях единообразного решения вопросов об утверждении локальных актов с учетом мнения представительного органа работников необходимо в конкретных случаях разработки и принятия таких актов, предусмотренных ТК РФ, исключить ссылки на мнение представительного или профсоюзного органа. Достаточно упоминаний об этом в двух статьях ТК РФ – 8 и 372.

Отметим, что законодатель не совсем последователен в определении органа, которому следует направлять проект локального акта. В ст. 8 ТК РФ называется «представительный орган работников», а в ст. 372 ТК РФ фигурирует только

один из представителей работников – «выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников». Если в организации отсутствует первичная профсоюзная организация, а значит, и профсоюзный комитет, то представительство интересов работников может быть поручено иным представителям, избранным на общем собрании (конференции) работников, в соответствии со ст. 31 ТК РФ.

Кстати, при прочтении ст. 372 ТК РФ возникает ряд вопросов, решения по которым отсутствуют в кодексе. Так, не указан срок, в течение которого может быть обжалован в государственную инспекцию труда принятый с нарушением норм данной статьи локальный акт. Нет указаний и на субъект, который может обратиться с жалобой в суд или инспекцию труда. Видимо, это может быть не только выборный профсоюзный орган, но и любой работник организации, который считает, что принятый работодателем локальный нормативный акт ухудшает его правовое положение по сравнению с законодательством о труде, т.е. противоречит ч. 4 ст. 8 ТК РФ.

Как видим, предусмотренные законодателем процедуры учета мнения профкома при принятии локальных актов в случаях, указанных в ТК РФ, вряд ли можно признать удовлетворительными. Явными раздражителями выступают многоэтап-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

ность рассмотренных процедур, несовместимость понятий «мнение» и «согласие» в тексте одной статьи и фактическая подмена суда государственной инспекцией труда.

Возможности использования локальных документов в целях закрепления и защиты трудовых прав работников должны быть, на наш взгляд, расширены. Например, ст. 16, 18 и 19 ТК РФ предусматривают, что проведение конкурса и процедур избрания и назначения на должность возможно в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации. Но устав не рассчитан на решение данных вопросов. Поэтому перечисленные статьи, а также ст. 17 ТК РФ должны содержать указания на локальные правила, устанавливающие конкурсный порядок и процедуры избрания и назначения на должность.

Другие примеры регулирования трудовых отношений с помощью локальных нормативных актов должны быть в случаях достижения договоренности между работодателем и работником. Так, локальными актами могут быть закреплены:

- права и гарантии работников, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации (ст. 196, 197 ТК РФ);
- критерии поощрения за успехи в работе, которые могут быть конкретизированы в правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с системой поощрений, действующей в организации (ст. 191 ТК РФ);
- особенности выполнения совмещения профессий (должностей) и обязанностей временно отсутствующего работника, а также размеры доплат за эти дополнительные работы (ст. 151 ТК РФ);
- особенности и размеры оплаты, связанные с работой в ночное время (ст. 154 ТК РФ), и др.

Второе упущение российского законодателя – чрезмерная подчиненность локального нормотворчества централизованному регулированию трудовых отношений.

В ТК РФ заложены широкие возможности для локального регулирования трудовых отношений. Но не всегда вариант индивидуально-договорного регулирования, предусмотренный законодателем, устраивает работодателя. Зачем договариваться с каждым работником, когда эффективнее издать единый локальный документ, единообразно разрешающий однотипные вопросы? Например, на

практике работодатель нередко вместо законодательно установленного соглашения сторон при использовании сотрудниками в интересах работодателя личного имущества для выполнения служебных заданий (ст. 188 ТК РФ) закрепляет единые локальные правила о выплате компенсаций и возмещении понесенных расходов с указанием перечня технических средств, инструментов и материалов, которые может использовать работник в процессе выполнения трудовых обязанностей. Подобным образом решаются также вопросы, связанные с возмещением расходов при переезде работника на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ), с предоставлением гарантий и компенсаций при совмещении работы с обучением (ст. 173–177 ТК РФ).

Нельзя назвать оправданными разногласия в подходах к локальному закреплению разнообразных льгот и повышений, гарантий и компенсаций.

Так, условия и порядок предоставления льгот, связанных с дополнительными оплачиваемыми отпусками (ст. 116 и 119 ТК РФ), устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом. При этом гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (ст. 178–180 гл. 27 ТК РФ), могут устанавливаться почему-то только коллективным или трудовым договором.

Непоследовательность законодателя проявляется даже в пределах одной главы. В гл. 21 «Заработная плата» мы сталкиваемся с разными подходами установления условий оплаты труда в определенных локальных источниках. Почти каждая статья предусматривает свой набор и последовательность использования локальных источников и соглашений сторон.

Представляется, что для унификации подходов к определению условий труда и его оплаты законодателю целесообразно в одной статье определить 4 альтернативных варианта их локального закрепления:

- 1) коллективным договором;
- 2) соглашением;
- 3) локальным нормативным актом;
- 4) трудовым договором (соглашением сторон).

Третье упущение связано с правилами об обязательных и возможных локальных документах.

В законодательстве о труде нет достаточной четкости в вопросе полномочий работодателя по разработке и принятию локальной документации. Ни в ТК РФ, ни в других источниках трудового

права мы не найдем четких ответов, в каких случаях работодатель *обязан* принять локальный акт, а в каких – он *может* это сделать. Представляется, что такое положение не соответствует общей тенденции развития законодательства, направленного на внимательное отношение к внутренним документам работодателя, которые составляют «память» юридического лица.

Основная позиция законодателя по данному вопросу выражена в ст. 22 ТК РФ, которая, разграничивая права и обязанности работодателя, принятие локальных актов определяет как право работодателя. Однако это не совсем так.

Анализ ТК РФ по рассматриваемому вопросу начнем с анализа коллективного договора. Его разработка не обязательна для организации но если работники проявили инициативу по его заключению, работодатель обязан вступить в коллективные переговоры в течение 7 календарных дней и в трехмесячный срок подписать договор на согласованных условиях с возможным составлением протокола разногласий (ст. 36 и 40 ТК РФ). Поскольку процедуры разработки проекта коллективного договора и его заключения половинчато определены ТК РФ, а «иног законодательного акта» до сих пор нет, то в данной ситуации локальное положение о порядке разработки проекта коллективного договора и его заключения – несомненный пример паритетной (совместной или согласительной) компетенции работодателя и работников, так как кодекс без вариантов устанавливает, что содержание этого акта определяется сторонами.

Необходимость разработки и принятия локальных положений о комитетах (комиссиях) по охране труда (ст. 218 ТК РФ) и комиссиях по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ) продиктована не только возможной инициативой работников, но и обязанностью работодателя создавать условия, обеспечивающие их участие в управлении организацией (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

С включением в ТК РФ гл. 14 институт трудового договора пополнился новой группой норм, посвященных *персональным данным работника*, к которым ст. 85 ТК РФ относит информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающуюся конкретного работника. Анализ ст. 85–90 кодекса позволяет сделать вывод о том, что работодатель должен разработать и принять следующие *локальные норматив-*

ные акты, посвященные защите персональных данных работника:

- 1) перечень информации о работнике в связи с его трудовыми отношениями;
- 2) порядок обработки персональных данных;
- 3) порядок хранения и использования персональных данных;
- 4) порядок передачи персональных данных в пределах организации;
- 5) правила о мерах защиты персональных данных работника.

Названные акты целесообразно соединить в одном стандарте организации.

Не вызывает сомнений необходимость составления правил внутреннего трудового распорядка (ст. 189 и 190 ТК РФ) – комплексного локального документа, регламентирующего вопросы поведения работника на территории работодателя. Неразрывность данных правил с такими базовыми понятиями трудового права, как трудовые отношения (ст. 15 ТК РФ), трудовой договор (ст. 56 и 57 ТК РФ), а также обязательность ознакомления с ними работника при его приеме на работу (ч. 3 ст. 68 ТК) говорят в пользу данной версии.

Необходимость принятия целого пакета локальных документов продиктована требованиями ст. 57 ТК, посвященной содержанию трудового договора. Определение таких *обязательных условий* трудового договора, как трудовая функция и оплата труда, становится невозможным без штатного расписания, должностных инструкций, положений об оплате труда.

Вопросы оплаты труда должны быть урегулированы работодателем или в едином локальном положении или с помощью отдельных локальных норм. Причем, законодатель устанавливает минимальные размеры оплаты труда при выполнении работ в особых условиях (ст. 146–148 ТК РФ) и в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149–158 ТК РФ). Если работодатель использует варианты повышенной оплаты труда, то они должны быть зафиксированы в локальном документе. Подобные случаи, в частности, предусмотрены в отношении:

- индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134);
- систем оплаты и стимулирования труда (ст. 135);
- конкретных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых ра-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

ботах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147);

- размеров выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149);
- размеров оплаты сверхурочной работы (ст. 152);
- размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153);
- размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154).

Установление работнику специальных режимов рабочего времени и (или) времени отдыха также требует от работодателя наличия локальных актов, регламентирующих:

- ненормированное, гибкое или суммированное рабочее время, сменную работу, разделение рабочего дня на части (ст. 101–105);
- внутрисменные перерывы (ст. 108–109);
- список работ, при которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст. 96);
- случаи привлечения работников к сверхурочным работам в ситуациях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99;
- графики сменности и ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 103 и 123);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113;
- порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 и 119);
- случаи продления ежегодных оплачиваемых отпусков и случаи предоставления отпусков без сохранения заработной платы (ст. 124 и 128).

Особое внимание следует обратить на локальные нормативные акты в области охраны труда. В число обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда законодатель включает разработку и утверждение:

- правил и инструкций по охране труда работников (ст. 212);
- повышенных или дополнительных компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219);
- пониженных норм выработки несовершеннолетним работникам (ст. 270).

В качестве четвертого упущения отметим непоследовательность норм ТК РФ, посвящен-

ных вступлению локальных нормативных актов в юридическую силу.

Во-первых, ст. 372 ТК РФ в отношении локальных актов, предусмотренных трудовым законодательством, предусматривает два общих срока их вступления в законную силу:

- 1) 5 дней – в случае согласия профсоюзного органа с проектом локального акта;
- 2) 8 дней – в случае возражений профсоюзного органа.

Во-вторых, определены специальные сроки вступления в действие графиков сменности и норм труда (ст. 103 и 162 ТК РФ). Причем почему-то в первом случае – за один месяц, а во втором – за два месяца после извещения об этом работников.

В-третьих, отсутствие общих правил относительно локальных актов, не предусмотренных трудовым законодательством, позволяет говорить о том, что сроки и порядок их введения определяет работодатель.

В-четвертых, вступление в законную силу локального акта зависит от его влияния на содержание трудовых договоров работников организации. Если локальные нормы изменяют условия трудовых договоров, то локальный акт может вступить в законную силу не ранее двух месяцев со дня письменного уведомления работников о содержании данного акта (ст. 74 ТК РФ). Если существо трудовых договоров локальный акт не затрагивает, то момент наступления юридической силы акта определяет нормотворческий орган.

Приведенные аргументы ставят под сомнение «чистоту» ч. 7 ст. 12 ТК РФ, в которой без всяких оговорок провозглашается, что «локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем».

И напоследок, затронем проблему, связанную с возможностью принятия работниками и их представительными органами внутренних документов. Такая вероятность предусмотрена Федеральным законом «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ст. 12), который определяет процедуры создания уставов (положений), посвященных различным органам общественной самостоятельности без их государственной регистрации. Такие документы обсуждаются и утверждаются на собраниях учредителей – работников организации с составлением соответствующего протокола.

Ныне утративший силу Федеральный закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 2) уточнял процедуры и возможности формирования

представительного органа общественной самодеятельности, который может создаваться помимо общих собраний еще и конференциями работников организации или ее обособленных структурных подразделений (филиалов, представительств). Количественный и профессиональный состав представительного органа, его полномочия, в т.ч. представительские, определяли сами работники. Общим требованием, предъявляемым к представительным органам работников, являлся запрет создания таких органов работодателем и (или) их финансирование им, а также ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими работодателя.

Таким образом, положения об органах общественной самодеятельности представляют собой, как правило, альтернативные источники, в которых работники в противовес работодателю в целях защиты своих интересов формируют *неюрисдикционные коллективные способы самозащиты*. Например, положения о забастовочных комитетах, создаваемые работниками в связи с их противостоя-

нием с собственниками организаций, предусматривают полномочия данного представительного органа во взаимоотношениях с работодателем, представителями акционеров, государственными и муниципальными исполнительными органами власти.

В связи с этим представляется необходимым закрепить в ТК РФ (гл. 59 «Самозащита работниками трудовых прав») возможность принятия локальных нормативных актов, посвященных индивидуальным и коллективным способам защиты трудовых прав работников и работодателей.

Введенные в ТК РФ правовые нормы о самозащите работниками своих трудовых прав позволят расширить пределы самозащиты трудовых прав, установив помимо законодательного способа самозащиты еще и договорные способы, в т.ч. посредством принятия, как правило, паритетных локальных документов.

В **заключение** отметим, что мы, не преследуя цели борьбы с упущениями законодателя, считаем необходимым совершенствовать нормы ТК РФ, посвященные локальным нормативным актам и способам защиты трудовых прав работников.

НЕДЕЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЕСЕННИЙ ЦИКЛ) В МЕЖДУНАРОДНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ «МИТСО» (13–18 АПРЕЛЯ 2015 г.)

В Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 13 по 18 апреля 2015 г. прошла **Неделя трудового права**, которая включала в себя цикл научных мероприятий: мастер-класс, открытую деловую игру в форме судебного заседания по рассмотрению трудового спора, Республиканскую научную конференцию студентов и молодых ученых, а также Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу.

13 апреля 2015 г. было проведено первое мероприятие в рамках Недели трудового права – **мастер-класс** на тему «Медиация как альтернативный способ разрешения трудовых споров», ведущей которого стала **ассистент кафедры** трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», помощник адвоката **Костевич Карина Сергеевна**.

Ведущая ознакомила слушателей с преимуществами медиации и перспективами ее развития в Республике Беларусь. Целью проведения мастер-класса была популяризация медиации как внесудебной формы разрешения различного рода споров.

15 апреля 2015 г. состоялась открытая **деловая игра** студентов 3-го и 4-го курсов **в форме судебного заседания** по рассмотрению трудового спора. Такого рода мероприятие позволило студентам войти в роль основных процессуальных сторон судебного заседания и проверить свои знания норм трудового права и гражданского процессуального права.

Продолжением Недели трудового права стало проведение 17 и 18 апреля 2015 г. **V Республиканской научной конференции студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь»**. На открытии выступили первый проректор Международного университета «МИТСО», кандидат экономических наук, доцент Подгорный Геннадий Викторович, заместитель директора Национального центра правовой инфор-



Мастер-класс. Ведущая – Костевич Карина

мации Республики Беларусь Бобцов Александр Владимирович, руководители делегаций вузов-партнеров, а также заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент Томашевский Кирилл Леонидович.

После торжественного открытия последовало пленарное заседание конференции. Затем работа продолжилась в рамках двух круглых столов. В рамках круглого стола 1 «Достойный труд и вопросы социального партнерства (диалога) в Беларуси и за рубежом» были затронуты вопросы основных принципов трудового права стран – участниц Евразийского экономического союза, реализации принципа свободы объединений нанимателей, обеспечения и реализации права на труд в Беларуси, труда домашних работников и молодежи, деятельности профсоюзов в защите трудовых прав работников и др.

На круглом столе 2 «Проблемы индивидуального и процессуального трудового права» были заслушаны доклады, посвященные нетипичным формам занятости, порядку применения и снятия дисциплинарных взысканий, стимулированию труда работников, особенностям увольнения за совершения аморального проступка, вопросам трудовой миграции, и многие другие. В ряде до-



Открытие Недели трудового права

кладов проблемы освещались в сравнительно-правовом аспекте.

В работе конференции приняли участие более 30 студентов, магистрантов, аспирантов и соискателей из 14 высших учебных заведений Беларуси, России и Украины. По итогам конференции 12 участников получили дипломы и ценные подарки за лучшие выступления. Положительным является то, что к началу работы конференции был издан сборник материалов.

Кульминацией Недели трудового права стали очные туры и финал **IV Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу**, состоявшиеся 17 и 18 апреля 2015 г.

Конкурс проводился среди команд студентов 2–4-го курсов юридических факультетов учреждений высшего образования Республики Беларусь. По итогам заочного тура в очные туры вышли четыре команды из следующих высших учебных заведений Беларуси: Белорусского государственного экономического университета, Гродненского государственного университета имени Янки Купалы, Могилевского государственного университета имени А.А. Кулешова, Международного университета «МИТСО».

В состав экспертного жюри конкурса входили авторитетные юристы:

Изотко Владимир Петрович – судья Конституционного Суда Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент;

Карпович Анатолий Иванович – судья Минского областного суда;

Котова Светлана Васильевна – начальник управления юридической работы главного управления юридической работы правового обеспече-

ния аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси;

Островский Леонид Яковлевич – кандидат юридических наук, доцент;

Яценко Алла Владимировна – судья суда Первомайского района г. Минска.

В очном туре команды после жеребьевки получили по комплекту подлинных дел, за исключением судебных решений, уже рассмотренных в суде. От команд требовалось разыграть деловую игру на основе полученных материалов в форме судебного заседания по рассмотрению трудового спора в первой инстанции. При подготовке к деловой игре командам разрешалось пользоваться любыми имеющимися у них печатными источниками, предоставленными организаторами ноутбуками; личными средствами связи пользоваться было запрещено.

Экспертному жюри в ходе полуфиналов конкурса необходимо было оценить команды по следующим критериям:

- умение применять материальные нормы права;
- правильность применения норм процессуального права;
- владение терминологией (понятиями, категориями, определениями);
- демонстрация умения логически мыслить.

По итогам очных туров в финал вышли две команды, набравшие наибольшее количество баллов: команда Белорусского государственного экономического университета и команда Гродненского государственного университета имени Янки Купалы.

18 апреля 2015 г. состоялся финал конкурса в форме деловой игры – рассмотрение трудового спора в кассационной инстанции. Роль председа-



Полуфинал конкурса

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Победитель конкурса – команда БГЭУ

тельствующего судьи в судебной коллегии выпала судье Минского областного суда Карповичу Анатолию Ивановичу. По его предложению коллегия вынесла два определения: каждый участник команды, входивший в состав коллегии, огласил свое определение, исходя из собственных доводов и аргументов. Следует сказать, эксперимент удал-

Справочно: Победителями конкурса в 2012 г. стала команда Белорусского государственного университета, в 2013 г. – команда Международного университета «МИТСО», в 2014 г. – команда Могилевского государственного университета имени А.А. Кулешова.

Подготовили младший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **Е.М. Попок** и старший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк**

ся. По результатам правильного вынесенного решения и итогам финала победу в конкурсе одержала команда Белорусского государственного экономического университета!

Второе место заняла команда Гродненского государственного университета имени Янки Купалы, третье место разделили между собой команды Международного университета «МИТСО» и Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова.

По итогам конкурса участники были поощрены традиционными выпелами и научной литературой от Оргкомитета и информационных партнеров, а победителям также был вручен кубок. Конференция и конкурс проходили при информационной поддержке Национального центра правовой информации и научно-практического журнала «Трудовое и социальное право».

Благодарим всех участников Недели трудового права за активную и продуктивную работу. Желаем всем дальнейших побед и удачи!

ИТОГИ РЕСПУБЛИКАНСКОГО КРУГЛОГО СТОЛА «15 ЛЕТ ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ» (г. МИНСК, 20 мая 2015 г.)

*Кафедрой гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ совместно с Центром трудового права кафедры трудового и корпоративного права Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», а также общественным объединением «Сообщество трудового права» 20 мая 2015 г. на базе юридического факультета БГУ был проведен **Республиканский круглый стол «15 лет Трудовому кодексу Республики Беларусь: настоящее и будущее»**. Информационными партнерами выступили два профессиональных юридических журнала – «Промышленно-торговое право» и «Трудовое и социальное право».*

В работе круглого стола приняли участие около 25 представителей из различных организаций республики, юридических компаний, Конституционного Суда Республики Беларусь. В круглом столе участвовали научные сотрудники, профессора и доценты из Академии МВД Республики Беларусь, Белорусского государственного университета, Белорусского национального технического университета, Международного университета «МИТСО».

Круглый стол был открыт вступительным словом заведующего кафедрой трудового и корпоративного права, главного научного сотрудника Центра трудового права Международного университета «МИТСО», к.ю.н, доцента **Томашевского Кирилла Леонидовича**, который обозначил причины и поводы для проведения данного мероприятия. Поводом послужило 15-летие Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Это уже третье традиционное мероприятие, посвященное круглым датам со дня принятия ТК. Было акцентировано внимание на то, что первая конференция, посвященная обсуждению Трудового кодекса, проходившая под названием «Трудовой кодекс Республики Беларусь: настоящее и будущее», была проведена 22–23 мая 2003 г. Работа

на той конференции прошла более чем продуктивно, и по ее результатам были разработаны рекомендации*, направленные в т.ч. и в Парламент, по поводу готовящихся на тот момент изменений в ТК. Впоследствии «сырой» законопроект был снят с рассмотрения в первом чтении и отправлен на доработку. Таким образом, проведенное мероприятие внесло свою лепту: в принятом спустя 4 года Законе от 20.07.2007 № 272-3 были учтены многие из высказанных на той конференции критических замечаний. К.Л. Томашевским была выражена надежда, что проводимый в настоящее время круглый стол окажется таким же результативным.

Основной причиной проведения круглого стола является потребность в открытом общественном

* Опубликованы вместе с тезисами докладов в журнале: Промышленно-торговое право. – 2003. – № 3. – С. 85–86.

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

обсуждении разработанного Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь проекта закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений», который передан в Совет Министров Республики Беларусь для внесения его в Парламент. Проектом вносятся дополнения и изменения в ТК по следующим направлениям: приведение норм ТК в соответствие с Декретом Президента Республики Беларусь от 05.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5); имплементация норм Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) в ТК.

В программе круглого стола было заявлено 5 докладов Н.М. Черноруцкой, Л.И. Липень, Е.А. Волк, Т.М. Петченко, К.Л. Томашевского, каждый из которых обсуждался в ходе открытой дискуссии.

Первой выступила юрист-практик **Н.М. Черноруцкая** с докладом «**Нужны ли нанимателям предлагаемые государством меры для усиления их позиции нанимателя**». Ею были затронуты вопросы по обоснованию разработанного законопроекта, о прохождении проектов законов международной экспертизы, о согласовании проектов законов, направленных на регулирование трудовых и связанных с ними отношений, сторонами генерального соглашения и др.

По мнению докладчика, обоснование законопроекта является менее чем убедительным, более того, оно было подписано не отраслевым министром, а только его заместителем, что является несвойственным для такого рода процедуры. Далее исходя из задач, закрепленных в Положении о Министерстве труда и социальной защиты, совершенствование законодательства, которое указано в обосновании проекта, предполагается осуществлять при международном сотрудничестве, т.е. проект ТК должен проходить международную экспертизу, чего не было сделано в нынешней ситуации. Для сравнения приводится пример с Трудовым кодексом Российской Федерации, который признан самым лучшим кодексом по регулированию трудовых отношений в мире (по мнению председателя Федерации независимых профсоюзов России М.В. Шамова).



Правительство при подготовке проектов нормативных правовых актов в социально-правовой сфере должно направлять эти проекты социальным партнерам (Федерации профсоюзов Беларуси и крупнейшим республиканским объединениям нанимателей) и подготавливать законопроект для внесения в Парламент с учетом мнения этих сторон. *Однако на данный момент никаких заключений на проект от двух других сторон – Республиканской конфедерации предпринимательства и Федерации профсоюзов Беларуси – не имеется;* тем самым стороны, заняв пассивную позицию в решении такого рода вопросов, позволили государству диктовать свои условия в регулировании отношений на рынке труда. А на сегодняшний день рынок труда испытывает определенные трудности, выражающиеся в смене рынка вакансий на рынок резюме, причиной чему стали массовые сокращения, перевод персонала на неполную рабочую неделю. В случае вступления планируемых нововведений в силу данную ситуацию они ничуть не улучшат.

Далее докладчик остановилась на такой позиции в обосновании законопроекта при его разработке, как анализ законодательства о труде и практики его применения. Ставится под сомнение востребованность оснований увольнения, предусмотренных Декретом № 29, которые законопроектом переносятся в ст. 42 ТК «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя». По мнению Н.М. Черноруцкой, истечение срока трудового контракта и соглашение сторон «перекрывают» на практике все остальные основания увольнения. В подтверждение этого она приводит статистику Министерства труда и социальной защиты об основаниях увольнения за 2014 г. при

регистрации безработных. Делается обоснованный вывод, что предлагаемые для включения в ТК основания увольнения на данный момент не востребованы рынком труда и в связи с этим являются излишними.

Наниматели с момента издания Декрета Президента Республики Беларусь от 02.04.2015 № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» закрывают все мотивационные программы, так как надобность в них замещена страхом работников перед безработицей с перспективой уплаты налога на тунеядство в случае ненахождения работы. Поэтому считаем, что проект закона однозначно ухудшает правовое положение работников.

По мнению Н.М. Чернооруцкой, нанимателей не интересует репрессивная политика, а исходя из современной экономической ситуации им выгодно, например, уменьшить отпуск по уходу за ребенком, который засчитывается в специальный стаж. Приводится опыт Казахстана, где длительность такого отпуска равна 18 неделям, тогда как в Республике Беларусь его величина приблизительно в 9 раз больше – 165 недель. Сокращение продолжительности этого отпуска позволит вовлечь трудоспособное женское население в занятость и снимет очень многие проблемы у нанимателей, у которых превалирует женский коллектив.

В заключение Н.М. Чернооруцкая высказала мысль о том, что за 15 лет действия ТК и Декрета № 29 белорусское государство упустило массу возможностей, отстав не только от экономически развитых стран Запада, но и от восточных соседей. Так, в развитых странах уже давно шагнули вперед, и у них, по предсказаниям футурологов, в 2020-х гг. законодательство станет регулировать отношения между человеком и роботом. Именно в этом видится прогресс регулирования трудовых отношений, а не в планомерном ужесточении дисциплины работников и введении норм из прошлого века.

Следующей выступила доцент РИПК Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, заместитель председателя ОО «Сообщество трудового права», к.ю.н., доцент **Л.И. Липень** с темой доклада «**Проблемы и новации контрактной формы найма на работу**».

Свой доклад выступающая начала с дачи негативной оценки Декрету № 5, обосновав это невостребованностью содержащихся в нем норм в применении (*исходя из известной ей практики*), а также в узконаправленности упомянутого акта,



Островский Л.Я., Курылева О.С., Чернооруцкая Н.М.

распространяющего свое действие в основном на руководителей организаций.

Докладчик вначале обратилась к норме о лишении полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев, которую хотят внести в ст. 198 «Меры дисциплинарного взыскания» ТК. Видится, что данная норма более схожа с дисциплинарным воздействием, но никак не с дисциплинарным взысканием, что на практике уже порождает много вопросов по ее применению. В связи с этим Л.И. Липень считает целесообразным отнести рассматриваемую норму к мерам воздействия путем внесения изменений в Декрет № 5, а определение мер стимулирующего характера отнести к компетенции нанимателей для локального регулирования.

Также вызывает определенные вопросы новый п. 13 в ст. 47 «Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях» – сокращение руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения. Данная норма представляется необоснованно жесткой по отношению к руководителям организаций и не имеет каких-либо убедительных оснований для закрепления.

В п. 3.5 Декрета № 5 идет о расторжении трудового договора (контракта) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднеме-

сячные заработные платы работников Республики Беларусь. Данная норма, по мнению Л.И. Липень, не имеет перспектив, так как институт материальной ответственности полностью ее перекрывает и проще в использовании для нанимателей.

Следует согласиться с К.Л. Томашевским, который предлагает предоставить право работникам, занятым на основе контрактной системы найма, увольняться по собственному желанию. С точки зрения менеджмента персонала недопустимо удерживать работника до истечения срока действия его контракта, так как работник, который не хочет работать, прежде всего разлагает коллектив, создает нездоровую в нем обстановку. В связи с этим предложением следует поддержать позицию об изъятии ст. 41 из ТК, а в ст. 40 – убрать слова «на неопределенный срок»: это позволит сбалансировать правовое положение обеих сторон в трудовых отношениях.

Относительно перевода на контрактную систему найма укажем следующее. На данный момент только один нормативный правовой акт указывает на то, что такого рода перевод является изменением существенных условий труда, а именно постановление Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников». Докладчиком был приведен пример трудового спора в Российской Федерации, где суд не поддержал сторону в вопросе отнесения переводов на контрактную систему найма в качестве изменения существенных условий труда. В связи с этим рациональным считается решение о введении следующих правил: 1) возможности уволиться работнику, работающему по контракту, по своему желанию; 2) перевода работника, работающего по бессрочному трудовому договору, на контрактную форму найма только с его согласия. Это будет являться большим достижением в вопросах улучшения правового положения работников.

Доклад вызвал бурное обсуждение у участников дискуссии, звучали определенные возражения по некоторым позициям.

Следующей с докладом выступила профессор кафедры трудового и корпоративного права, старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцент **Е.А. Волк** с темой «**Дисциплинарная от-**

ветственность работников: анализ планируемых изменений».

Выступающая остановилась на ряде планируемых изменений и дополнений в ТК по вопросам дисциплинарной ответственности работников. Были проанализированы соотношение понятий производственно-технологическая, исполнительская, трудовая дисциплина; целесообразность дополнения ст. 198 ТК новой мерой взыскания «лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев»; внесение в ТК новых оснований увольнения работников и др.*

Выступление **Т.М. Петченко**, доцента кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ, к.ю.н., доцента, было посвящено теме «**Концептуальные дополнения и изменения норм о прекращении трудового договора».**

Докладчик начал с анализа предлагаемой новой редакции ст. 42 ТК, а именно п. 5 «неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание». Новая формулировка не представляет особых негативных моментов, так как, по сути, эта норма отражает то, что на данный момент происходит на практике и разъяснено постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». Безусловно, с позиции работника новая норма не является оптимистичной, однако приветствуется однозначная формулировка, которая в последующем не будет поводом для различного применения. Этого нельзя сказать о следующем пункте, а именно п. 6, где закрепляется такое основание: однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. И далее перечислены 6 нарушений, относящихся к этому основанию. Не совсем понятен поход в формулировке данного пункта, так как под одним основанием объединены отдельные юридические факты, которые сегодня являются самостоятельными основаниями увольнения, и каждый из них может повлечь прекращение трудового правоотношения. В данном перечне фигурируют два новых, не закрепленных ранее основания, которые касаются в т.ч. материальной ответственности: первое – «нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, по-

* См. подробнее статью Е.А. Волк и К.Л. Томашевского с анализом законопроекта на С. 10–15.

влекшие причинение организации ущерба в размере, превышающем 3 начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь»; второе основание, которое носит оценочный характер, – «иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с законодательными актами». Последнее основание считаем недопустимым в рамках ТК, поскольку оно делает открытым перечень оснований увольнения работников.

Что касается первого нововведенного основания, о причинении ущерба организации в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, то необходимо указать на следующее. Видится нецелесообразным перечисление указанных ранее в Декрете № 29 разновидностей дисциплин, а следует ограничиться лишь более широким понятием «трудовая дисциплина», тем более что в ст. 42 ТК речь идет об общей дисциплинарной ответственности, основанием которой является именно дисциплинарный проступок (ст. 197 ТК). Также в рассматриваемом пункте используется подход, который с точки зрения теории трудового права и правоприменения недопустим, поскольку и дисциплинарная, и материальная ответственность носят индивидуально определенный характер и предполагают дифференциацию ответственности. Непонятно, каким образом будет определяться размер начисленной среднемесячной заработной платы работников Республики Беларусь. Также следует отметить, что для работников с разным размером заработной платы устанавливается единый критерий. В целом такой подход законодателя видится неправильным.

Далее, если рассмотреть последующие основания увольнения в новой ст. 42 ТК – пп. 7–10, очевидно, что они предполагают специальный субъект, т.е. работника, имеющего государственные полномочия. Непонятна причина их включения в норму ТК, содержащую общие основания прекращения трудового договора. Даже если допустить включение этих пунктов в ТК, то более-менее разумным это будет сделать в ст. 47, где предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях. Тогда это потребует определения конкретных категорий работников, в отношении которых эти нормы нужно будет применять.

Относительно ст. 46 ТК, где закреплено правило об уведомлении профсоюза о расторжении трудового договора в день увольнения работника, то необходимо определиться с избираемым подходом в данном случае, так как новое правило создаст много трудностей в применении, а если же эту процедуру оставлять, то норму необходимо скорректировать.

Следует согласиться с предыдущими докладчиками относительно основания увольнения, которое предлагается закрепить в п. 1³ ст. 47, – сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения, о том, что это входит в противоречие с принципами трудового права и с правом нанимателя привлекать к дисциплинарной ответственности. Такого рода нормы подтверждают все большую экспансию административного права в трудовое.

Относительно уменьшения срока предупреждения при изменении существенных условий труда (к чему относится и перевод на контрактную систему найма) следует указать, что ранее закрепленный месячный срок выступал некоторой гарантией для работника, который за это время мог найти другую работу или иным образом смягчить негативные для него последствия. Сейчас сокращение срока предупреждения до 7 дней ставит работника в крайне невыгодные условия.

В процессе оживленной дискуссии после доклада свою точку зрения высказал *старший преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ Д.В. Скородулин*.

По его мнению, в Беларуси строится новая идеология трудовых отношений, которая приведет к тому, что трудовые отношения, скорее всего, неким образом трансформируются. Следует отметить, что эта идеология начала формироваться еще с момента принятия Декрета № 29.

Известный российский ученый-юрист в области трудового права С.П. Маврин считает, что в современной России основной идеей регулирования трудовых отношений является свобода труда. Как видим, в Республике Беларусь развивается антипод такого рода идеи: «вымываются» частноправовые начала регулирования трудовых отношений и вплетается жесткая субординация. Теперь следует ответить на вопрос: хорошая эта тенденция либо нет? Безусловно, здесь видится больше

негативных моментов, и самый весомый из них – это ломка общественного сознания. Уже говорилось о практике применения Декрета № 29, когда массовое его применение началось спустя два года после его вступления в силу. Скорее всего, то же самое произойдет и с Декретом № 5: применение закрепленных в нем норм через некоторое время станет нормальной практикой.

Более того, в этом процессе не учитывается менталитет славян (русских, белорусов), реакция которых будет только в желании еще больше насолить нанимателю для того, чтобы компенсировать те издержки, которые они будут нести из-за необоснованно жестких законов.

Следует признать, что государство является регулятором, который должен отстаивать общественные интересы. Это его исторически сложившаяся функция. Однако не следует забывать, что Республика Беларусь является *de facto* основным бизнесменом, основным собственником имущества, а это говорит о том, что государство – основной наниматель в трудовых отношениях. Издание актов (которые сегодня рассматриваются) является просто лоббированием государством своих интересов как нанимателя. Ухудшение же правового положения работников не влияет на государство каким-либо образом, не вызывает для него определенных рисков. Таким образом, основным при рассмотрении подобного рода актов является вопрос разделения функций государства как регулятора общественных отношений и как нанимателя.

В заключение с докладом и подведением некоторых итогов выступил *заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, к.ю.н., доцент К.Л. Томашевский*. По его мнению, в случае принятия законопроекта будущее ТК крайне туманное и ситуация с регулированием трудовых отношений будет только ухудшаться. Интересы трудящихся в законопроекте практически не учитываются; экономическая функция полностью «подмяла» под себя защитную и социальную. Игнорирование интересов работников несет в себе риск возможного социального взрыва.

При подведении итогов был обозначен основной тезис: проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений» вносить в Парламент преждевременно, а в случае внесения его следует отправить на доработку, поскольку он необоснованно снижает трудовые права работ-

ников, не обеспечивает баланса интересов сторон трудовых отношений, противоречит задачам ТК.

В процессе доработки законопроекта предлагается:

1. Исключить абз. 2 из п. 4 проекта, сохранив в ст. 32 ТК срок предупреждения об изменении существенных условий труда в один месяц, так как введенный Декретом от 15.12.2014 № 5 срок предупреждения работников за 7 дней на порядок меньше, чем у стран - партнеров нашей республики по Евразийскому экономическому союзу (ЕАЭС) (в 8 раз меньше, чем в России (за два месяца – ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)) и в 4 раза меньше, чем в Казахстане (за один месяц – п. 2 ст. 48 Трудового кодекса (ТК) Казахстана)). Республика Беларусь приняла обязательство по гармонизации законодательства о труде с указанными странами в рамках ЕАЭС и Союзного государства.

2. Исключить из п. 5 проекта абз. 4–6 п. 6 ст. 42, п. 7–10 ст. 42, так как пять из указанных оснований предусматривались в Декрете Президента Республики Беларусь от 29.07.1999 № 29 в качестве *дополнительных* оснований расторжения контракта (подп. 2.10) и связывались с ухудшением правового положения работников, *за которое предусматривалась минимальная компенсация*. Разработчики предлагают необоснованно распространить эти основания не только на контракты, но и на любые трудовые договоры, что ухудшит правовое положение всех наемных работников, в т.ч. принятых по трудовым договорам с неопределенным сроком и по иным срочным трудовым договорам без какой-либо адекватной компенсации. Если эти основания и переносить в ТК из Декрета № 29 и Декрета № 5, то не в ст. 42 ТК, а в новую главу ТК «Особенности регулирования трудовых отношений, основанных на контракте».

3. В п. 10 проекта исключить слова «способных повлечь», так как основания и условия для отстранения от работы должны быть четко определены законом и не допускать субъективного усмотрения должностных лиц нанимателя, что может приводить к злоупотреблениям на практике.

4. Предлагается изменить номер главы 5-1 на 32-1, перенести ее в разд. III, содержащий главы об особенностях регулирования труда с отдельными категориями работников, а номера ст. 55-1–55-5 изменить на 251-1–251-5.

5. В статье 251-1 ТК закрепить закрытый перечень категорий работников, с которыми допуска-

ется заключение контрактов при постоянном характере работы по схеме, которая была в ст. 256 Кодекса законов о труде 1972 г. (в ред. 1992 г.), а именно с руководителями организаций, их заместителями, государственными служащими, трудящимися-иммигрантами. Можно как ориентиры использовать ст. 59 ТК РФ (с перечнем случаев заключения срочных трудовых договоров) и ч. 2 и 3 п. 1 ст. 29 ТК Казахстана, установив предельное количество продлений или перезаключений срочных трудовых договоров, в т.ч. контрактов (не более одного), после чего они «перерастают» в трудовые договоры с неопределенным сроком.

6. Исключить п. 25 из Проекта, так как он существенно ухудшает правовое положение всех работников применительно к размеру ограниченной материальной ответственности. Рассмотреть вопрос о замене общего правила о полной материальной ответственности на ограниченную в ст. 402 ТК, как это сделано в России (ст. 241 ТК РФ) и Казахстане (ст. 166 ТК Казахстана), с которыми Республика Беларусь обязалась сближать законодательство о труде в рамках ЕАЭС и Союзного государства.

7. Исключить из ТК ст. 41, распространив ст. 40 (увольнение по желанию работника) на все виды трудовых договоров (как это сделано в ст. 80 ТК РФ, п. 1 ст. 57 ТК Казахстана).

Целесообразно поручить Национальному центру законодательства и правовых исследований

Республики Беларусь в координации с Федерацией профсоюзов Беларуси и крупными республиканскими объединениями нанимателей разработать Концепцию совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере, в т.ч. запланировать разработку нового Трудового кодекса Республики Беларусь к 2020 г. В рабочую группу по разработке нового ТК целесообразно привлечь ученых и преподавателей трудового права из ведущих вузов республики.

В дискуссии и обсуждении рекомендаций круглого стола приняли участие к.ю.н., доцент А.А. Греченков, к.ю.н., доцент О.С. Курылева, к.ю.н., доцент Л.Я. Островский, к.ю.н., доцент Б.Б. Синьков, к.ю.н., профессор Г.Б. Шишко, А.В. Ясинская-Казаченко.

Участники круглого стола единогласно поддержали предложение о принятии рекомендаций о необходимости доработки законопроекта до его рассмотрения Парламентом и направлении этих рекомендаций после редакционной правки в Администрацию Президента Республики Беларусь, обе палаты Национального Собрания Республики Беларусь, Конституционный Суд Республики Беларусь, Совет Министров Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также поручили их подписать заместителю председателя общественного объединения «Сообщество трудового права», к.ю.н., доценту Л.И. Липень.

Подготовила младший научный сотрудник Центра трудового права
Международного университета «МИТСО» **Е.М. Попок**

Э.А. Калинина, кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры международного права Между-
народного университета «МИТСО»

ЗНАЧЕНИЕ КАТЕГОРИИ «ПРАВОВАЯ СИСТЕМА» ДЛЯ НАУКИ И УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Аннотация

В статье раскрывается понятие правовой системы, анализируются ее элементы, структура, состав, необходимые для стабильного и эффективного регулирования общественных отношений, высвечиваются некоторые проблемы в исследовании данной категории такими науками, как общая теория права и трудовое право.

Важнейшая задача общей теории права как науки, которую еще называют правоведением или общетеоретической аналитической юриспруденцией, — научить студентов, магистрантов, аспирантов юридических образовательных учреждений умению мыслить и разговаривать между собой на юридическом языке, т.е. на языке правовых понятий и категорий, подобно тому, как математики разговаривают между собой на языке цифр.

Одной из таких категорий, имеющих особо важное научное и практическое значение, является категория «правовая система». Термин «правовая система» вошел в научный оборот с XX века. Однако полной ясности и четкости в понимании данной категории до сих пор нет как среди правоведов и юристов-практиков, так и среди преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов юридических образовательных учреждений.

Существует много разнообразных, порой противоречивых мнений относительно определения правовой системы, ее структуры, состава, элементов. Одни из правоведов в своих трудах и учебниках по общей теории права продолжают ограничиваться исследованием только понятия «система права», оставляя без внимания появившийся новый термин «правовая система» (С.А. Комаров [1, с. 271–285], В.А. Сырых [2], А.И. Спиридонов [3], В.Н. Хропанюк [4]). Другие правоведы в своих трудах хотя и упоминают словосочетание «правовая система», однако не разъясняют, что есть правовая система, каковы ее состав, структура, элементы (Р.З. Лившиц) [5]. Третьи авторы полагают, что «правовая система» и «система права» —

понятия тождественные, синонимичные (В.С. Нересесянц) [6, с. 449–450]. Некоторые правоведы не без основания считают, что система права и правовая система все же разноуровневые понятия одного явления — права (С.Г. Дробязко) [7].

Многие правоведы справедливо полагают, что термин «правовая система» более широкое. Однако их мнения расходятся относительно ее структурных элементов. Одни правоведы в число элементов правовой системы включают все явления правовой реальности (А.Ф. Черданцев) [8, с. 399], другие — даже все явления правовой жизни (Ю.А. Тихомиров) [9, с. 45]. С этим согласиться нельзя. Правовая жизнь — понятие более широкое, включающее правовые явления не только в настоящем, но и имевшие место в историческом прошлом времени.

Некоторые ученые-юристы упускают такой важнейший элемент правовой системы, как правоотношения (В.Д. Попков, Н.И. Матузов [10], А.Ф. Черданцев [8]).

Другие правоведы различают понятия правовой системы в узком смысле слова и в широком. Под правовой системой в узком смысле слова они понимают правовую систему отдельного государства, включающую все правовые явления (нормы, учреждения, правоотношение, правосознание), в широком — правовую семью (С.И. Архипов) [11, с. 463–464].

Мы солидарны с российским правоведом А.В. Малько, который справедливо считает, что не все правовые явления входят в число элементов правовой системы, а только те из них, без которых невозможен процесс эффективного правового регулирования общественных отношений. Он обоснованно

ванно считает, что негативные правовые явления (преступность, правонарушения, деформации правосознания и др.), тоже имеющие отношение к бытию права, обладающие определенной юридической окраской, к элементам правовой системы не относятся [12, с. 123].

Из анализа различных мнений и точек зрения разных авторов о правовой системе вытекают следующие выводы:

- правовая система, которая в свою очередь является частью мировой социальной системы, развивается в условиях глобализации и региональной интеграции, внедрения новых информационных технологий в управлении обществом, в условиях процесса международного разделения труда, оказывающих прямое воздействие не только на сферу производства занятости, рынок труда, но и на сферу правового регулирования общественных отношений, включая трудовые;
- будучи частицей социальной системы, правовая система в свою очередь состоит из совокупности элементов (подсистем), находящихся в отношениях и связях между собой и с социальной средой, образующих определенную целостность, единство;
- правовая система имеет свой состав, т.е. *достаточную совокупность* элементов*, необходимых для нормального процесса правового регулирования общественных отношений, и свою структуру, под которой следует понимать закономерные, целесообразные связи и отношения, проявляющиеся в их взаимодействии**;
- правовая система – это живой социальный организм, функционирующий в правовой реальности;
- необходимыми элементами правовой системы, имеющими свои состав и структуру, являются субъекты права, правоотношения, правовая культура, правопорядок и система права как система юридических норм.

Основной функциональной систематизирующей единицей правовой системы, ее необходимым элементом выступают люди, субъекты права, проживающие на территории государства, разделяющиеся в зависимости от вида и принадлежности к государству на *индивиды* (физические лица), *организации* (юридические лица) и *социальные общности*. Каждая из этих групп имеет свою струк-

туру и свой состав: *индивиды* (граждане, не граждане, иностранные мигранты, беженцы и т.д.), *организации* (государство и его органы, государственные учреждения и негосударственные, т.е. общественные организации, хозяйственные, религиозные и др.) и социальные общности (народ, нация, население, трудовой коллектив). В рамках общей теории права исследуется вся совокупность субъектов права, а в трудовом праве – субъекты трудовых и связанных с ними отношений, т.е. наемные работники, наниматели, профсоюзы, государственные органы, с которыми профсоюзы связаны партнерскими отношениями, и др. Членами профсоюза могут быть граждане и не граждане независимо от их социальной, национальной, расовой или религиозной принадлежности.

В правовую систему входят лишь те субъекты права, которые имеют соответствующий юридический документ (свидетельство о рождении, паспорт, лицензию, вид на жительство и т.д.).

Другой функциональной единицей правовой системы являются **правовые отношения**, сложившиеся в обществе в реальной действительности. В общей теории права, объектом исследований которой является совокупность всех видов правоотношений, установлено следующее:

– элементами любого правоотношения, включая трудовое право, выступают субъекты правоотношения, содержание правоотношения (взаимные субъективные права и обязанности), объект правоотношения (благо, на которое направлены права и обязанности);

– каждое правоотношение имеет свой состав, т.е. достаточное число постоянно действующих элементов, необходимых для возникновения и функционирования правовых отношений в реальной правовой жизни. Таковыми являются: юридический факт, субъекты правоотношения, юридическое содержание правоотношения, т.е. субъективные права и обязанности, а также фактическое содержание, т.е. сами действия субъектов;

– существует отраслевая специфика правоотношений. Правоотношения отличаются друг от друга субъектным составом, юридическим и фактическим содержанием, объемом реализуемых прав и свобод и т.д. Например, государственно-правовые правоотношения в отличие от трудовых не могут возникать между частными лицами. Некоторые субъекты государственно-правовых и адми-

* Под элементом понимается функциональная единица.

** Термин «структура» подчеркивает сохранность основных свойств элементов при внутренних и внешних изменениях, предусмотренных в нормах права.

нистративно-правовых правоотношений обладают большим объемом прав, чем обычные граждане или их объединения. Таковыми являются органы МВД, которые в случае угрозы жизни граждан осуществляют досмотр багажа, производят задержания и аресты лиц и даже применяют огнестрельное оружие в рамках, предусмотренных законом [13].

Некоторые субъекты права обладают меньшим объемом прав. Например, иностранцы, не граждане, лица, имеющие вид на жительство, не участвуют в выборах Президента Республики Беларусь, не могут занимать должности судей, прокуроров. Особенностью трудовых правоотношений является то, что их субъектами выступают не только граждане, но и иностранцы (трудящиеся мигранты) независимо от их социальной, национальной, религиозной принадлежности. Последние могут стать и членами профсоюза.

В правовую систему включаются только те правоотношения, субъекты которых осуществляют свои субъективные права и обязанности в реальной жизни в соответствии с законом.

Важной функциональной единицей правовой системы служит **правовая культура**, под которой следует понимать совокупность взаимозависимых, постоянно взаимодействующих элементов, выраженных в высоком уровне юридического типа правосознания субъектов, их активном правомерном поведении (творческой или трудовой деятельности), в совершенстве всей системы правовых актов, проявляющаяся в процессе социализации права, необходимая для стабильного функционирования общества во благо народа.

Понятие, структура, состав, элементы правовой культуры нами проанализированы в статьях «Понятие, значение правовой культуры в деятельности профсоюзов» [14] и «Правовая культура – необходимое качество педагога современной высшей школы» [15].

Необходимой функциональной единицей правовой системы является также **правопорядок**, под которым следует понимать сложившийся в обществе на основе права порядок связей и отношений между субъектами права в процессе движения и удовлетворения их жизненно важных материальных и духовных благ.

Существенной функциональной единицей правовой системы, ее ядром, влияющим непосредственно на все другие элементы этой системы, выступает само **объективное право** (система права) как система юридических норм, закрепленных в различных источниках (формах) права.

Право оказывает воздействие на:

- **субъектов** – тем, что в своих нормах определяет их правовой статус;
- **правовые отношения** – тем, что предписывает всем субъектам этих отношений при реализации своих статутных прав и обязанностей юридически оформлять их в соответствующих компетентных органах государства;
- **правовую культуру** – прежде всего тем, что апеллирует к сознанию субъектов права, убеждая их в необходимости и полезности их активного участия в реализации предоставленных им законом статутных прав и обязанностей в конкретных различных формах деятельности (правотворческой, правоприменительной, правоохранительной, трудовой, научной, общественной и т.д.), подчеркивая что это важно как для самих себя, так и для общества в целом;
- **правопорядок** – требованием осуществлять свои субъективные права и обязанности в рамках Конституции и иных законов, в которых отражена общая политическая воля всех участников правотворчества, достигнутая путем компромисса и взаимных уступок.

Право оказывает воздействие и на себя, санкционируя синергетически сложившиеся в обществе новые юридические нормы. Однако и на право оказывают влияние другие элементы правовой системы. Например, субъекты права оказывают влияние на качество принимаемых законов через своих избранников в представительные органы; от их сознания и воли зависит реализация предоставленных им статутных прав и обязанностей в реальных, конкретных правоотношениях; от уровня их правовой культуры в различных правовых формах творческой трудовой деятельности зависит создание в обществе надлежащего правопорядка.

Из изложенного вытекают следующие выводы.

1. «Система права» и «правовая система» – понятия не тождественные, но тесно связанные. Если систематизирующим элементом системы права выступают нормы права, разделенные по отраслям и институтам права в зависимости от предмета и методов правового регулирования общественных отношений, то систематизирующим элементом правовой системы выступают не нормы права, а сами люди, субъекты права, отдельные в зависимости от их вида, связи между собой и с государством, участия в конкретных реальных правоотношениях и различия в юридическом и фактическом

содержании этих отношений, уровнях их правовой культуры в различных формах трудовой деятельности и участия в поддержании правопорядка в процессе функционирования правовой системы.

2. Следует иметь в виду то, что понятие системы права было известно правоведам еще в древнем и средневековом мире, в Европе, Латинской Америке, в различных регионах Азии. Разработанное древнеримскими юристами деление права на право публичное (государственное, полицейское) и частное (гражданское и др.) получило дальнейшее развитие в новое время в отдельных государствах континентальной Европы, включая Беларусь и Россию (XIX век – начало XX века), а далее – в других странах мира с иными системами права. В эту эпоху, когда развитие капиталистических отношений шло по восходящей линии, наблюдался бурный рост отраслевого законодательства, возникла необходимость в аналитическом анализе сложившихся систем права, в выработке общеотраслевых понятий и категорий, а также методологического инструментария. Так возникла общая теория права как наука и учебная дисциплина в Германии (середина XIX в.), России (конец XIX века – начало XX века, в Беларуси (20-е гг. XX века под названием «Теория государства и права»). Термин «теория права» был введен в научный оборот немецким ученым А. Маркелем (В.И. Червонюк). В первой половине XX века в связи с ростом трудового законодательства и признанием права наемных рабочих объединяться в профсоюзы, проводить забастовки, заключать коллективные соглашения появилась новая отрасль права – трудовое право, а также и трудовое право как наука и учебная дисциплина.

3. Понятие правовой системы сформировалось позднее, во второй половине XX века, когда войны (мировые, гражданские, религиозные, информационные), экологические катастрофы, хищническое использование природных ресурсов привело человечество на грань самоуничтожения. В этих условиях правоведа задумались, как можно добиться мира, рационального использования природных ресурсов, очищения от загрязнения земель, воздушного, водного и космического пространства, установить стабильный правопорядок и, главное, его удержать как на национальном, региональном, так и на международном уровне.

При изучении данной проблемы и родилось понятие правовой системы. В заключении статьи формулируем основной вывод: в современных условиях исследования различных понятий, ин-

ституты трудового права следует строить в контексте связей с правовой системой собственной страны, правовыми системами других государств мира, международной правовой системой; опираясь при этом на социологические исследования и анализ судебной практики.

Список цитированных источников

1. Комаров, С.А. Общая теория государства и права: учеб. / С.А. Комаров. – 3-е изд., перер. и доп. – М.: Юрайт, 1997. – 411 с.
2. Сырых, В.М. Теория государства и права / В.М. Сырых. – М.: Былина, 1998. – 512 с.
3. Спиридонов, Л.И. Теория государства и права: учеб. / Л.И. Спиридонов. – М.: «ПРОСПЕКТ», 2005. – 304 с.
4. Хропанюк, В.Н. Теория государства и права / под ред. В.Г. Стрекозова. – М., 2000. – 337 с.
5. Лившиц, Р.З. Теория права: учеб. / Р.З. Лившиц, 2-е изд. – М.: Изд-во БЕК, 2001. – 224 с.
6. Нерсисянц, В.Н. Общая теория права и государства: учеб. для юридических вузов и факультетов. – М.: Изд. группа НОРМА-ИНФА, 1999. – 217 с.
7. Дробязко, С.Г. Общая теория права: учеб. пособие / С.Г. Дробязко, В.С. Козлов. – Минск, 2005. – 336 с.
8. Черданцев, А.Ф. Теория государства и права: учеб. для вузов / А.Ф. Черданцев. – М.: Юрайт, 1999. – 432 с.
9. Тихомиров, Ю.А. Курс сравнительного правоведения / Ю.А. Тихомиров. – М., 1996. – 432 с.
10. Матузов, Н.И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. – Саратов, 1987. – 293 с.
11. Теория государства и права / отв. ред. В.А. Корельский и В.Д. Перевалов. – М., 1997. – 490 с.
12. Общая теория государства и права: акад. курс. В 3 т. Т. 3. / М.Н. Марченко. – М., 2001. – 528 с.
13. Калинина, Э.А. Ценностная парадигма форм, методов и способов реализации профсоюзами Беларуси законодательства о правах и свободах граждан // Трудовое и социальное право. – 2014. – № 2. – С. 37–43.
14. Калинина, Э.А. Понятие, значение правовой культуры в деятельности профсоюзов // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2011. – № 4. – С. 4–7.
15. Калинина, Э.А. Правовая культура – необходимые качества педагога современной высшей школы // Проблемы преподавания юридических дисциплин на современном этапе развития высшей школы: сборник науч.-практ. статей. – Минск: Междун. университет МИТСО, 2013. – С. 19–23.

Н.А. Гудиленко, студент 5-го курса юридического факультета Международного университета «МИТСО»

УДК 349.2

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы правового регулирования нетипичных форм занятости. Дается понятие нетипичных форм занятости, выделяются признаки и виды. Автор обосновывает преимущества и недостатки нетипичной занятости и обращает внимание на необходимость ее законодательного урегулирования. Также в статье проведена сравнительная характеристика норм белорусского и зарубежного законодательства.

Введение

Нетипичные формы занятости являются «социальным скандалом» нашего времени. Это прежде всего связано с их полной противоположностью достойному труду, который продвигает в жизнь Международная организация труда (МОТ). Однако, учитывая такие факторы, как рост безработицы, отсутствие перспективы карьерного роста и др., многие работники остаются в секторе нетипичных форм занятости. Она предоставляет им в некотором роде свободу, несмотря на различные риски [1, с. 154].

Сторонами трудового договора выступают работник и наниматель. При этом в данной статье будет уместно употреблять термин «работодатель» в широком смысле, как организацию, предоставляющую работу как по гражданско-правовому, и по трудовому договору, а термин «наниматель» – как сторону трудового договора.

Основная часть

Для определения нетипичной занятости в первую очередь необходимо определить, что собой представляют типичные формы занятости.

По мнению профессора А.М. Лушникова, «модель традиционной (типичной) занятости предполагает заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день на стационарном рабочем месте под контролем работодателя с постоянным окладом» [2, с. 263].

В своей работе Е.В. Чичина выделяет 5 обязательных черт стандартной занятости, а именно:

- 1) работа у одного нанимателя;
- 2) работа в помещении и со средствами труда, принадлежащими нанимателю;
- 3) работа на условиях установленной законодательством нормальной продолжительности рабочего времени;
- 4) наличие трудового договора на неопределенный срок;
- 5) нахождение в сфере действия трудового права [3, с. 17].

На сегодняшний день в доктрине трудового права нет единого подхода к определению понятия «нетипичные формы занятости». В литературе можно встретить различные названия рассматриваемого понятия: «нестандартные формы занятости», «гибкие формы занятости», «атипичная занятость».

Во исполнение п. 116 Мероприятий по реализации положений Директивы Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 № 4, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь и Национального банка Республики Беларусь от 28.02.2011 № 251/6, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны Рекомендации по применению гибких форм занятости (далее – Рекомендации) [4].

Как отмечается в Рекомендациях, под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения

между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на предусматриваемой работе в условиях нормальной продолжительности рабочего времени трудовом договоре на неопределенный срок.

В более широком смысле гибкие формы занятости были определены белорусским ученым-трудовиком К.Л. Томашевским. Под гибкими (нестандартными, атипичными) формами занятости он понимает такую организацию правоотношений, при которой трудящийся выполняет работу не по трудовому договору с неопределенным сроком, а с иной продолжительностью рабочего времени, чем полное рабочее время, и с особым режимом рабочего времени или на рабочем месте, удаленном от его места работы [5, с. 12].

Полагаем, что для полного и четкого уяснения понятия нетипичных форм занятости, необходимо провести их классификацию. В литературе выделяют следующие виды нетипичных форм занятости:

1) различные формы в зависимости от организации труда:

- занятость, связанная с режимами гибкого рабочего времени:
 - работа в режиме гибкого рабочего времени;
 - работа в режиме неполного рабочего времени;
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда:
 - работа на дому,
 - дистанционная работа;
 - работа по вызовам;
 - вахтово-экспедиционная форма работы;
- занятость по нестандартным организационным формам:
 - совместительство;
 - временная работа;
 - сезонные работы;
 - занятость в трудовых семестрах учащихся дневной формы обучения;
 - общественные работы;

2) заемный труд (как один из видов нестандартной занятости) в зависимости от способа оформления трудовых отношений подразделяют на:

- аутстаффинг;
- аутсорсинг;
- фриланс [6].

Существуют и иные формы нетипичной занятости, которые не отражены в данной классификации, например аренда персонала (краткосрочная), лизинг персонала (долгосрочная аренда)

и др. Лизинг персонала представляет собой технологию управления, которая позволяет обеспечить нанимателя работниками на относительно непродолжительный период времени путем предоставления работников из штата кадрового агентства. Краткосрочная аренда персонала – предоставление временного персонала из штата кадрового агентства нанимателю на период выполнения определенных работ (например, выполнение сезонных работ).

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

Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в Трудовой кодекс Российской Федерации было включено определение заемного труда, под которым понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника [7].

Суть данного правоотношения состоит в том, что агентство по занятости либо же кадровое агентство нанимает в свой штат работников, а затем по заявкам предоставляет их работодателю за оплату и на определенный срок. Отличительная особенность такого правоотношения заключается в трехстороннем характере: его субъектами выступают кадровое агентство, работник и работодатель.

Существует мнение о том, что для работников гибкие формы занятости выгодны, так как они обеспечивают занятость тем, кто по различным причинам не может найти себе работу или не заинтересован в полной трудовой занятости. Они дают возможность отдельным категориям населения (студентам, инвалидам, пенсионерам), используя неполную занятость, иметь заработок [8, с. 26]. В свою очередь в современных условиях экономического кризиса и роста безработицы это один из вариантов занятости, а также возможность временного трудоустройства для тех, кто не заинтересован в полной занятости.

Нельзя не согласиться, что экономические интересы работодателей и отдельных работников

создают основу для того, чтобы нетипичные формы занятости существовали.

Для нанимателей нетипичные формы занятости имеют ряд плюсов:

1) возможность замещения временно отсутствующих постоянных работников (находящихся на больничном, на учебе, в отпуске и т.п.) временными работниками той же специальности;

2) получение рабочей силы в период большого спроса на работников определенной профессии (специальности) при этом отсутствие необходимости содержания их в штате;

3) привлечение работников на короткий срок для выполнения отдельных видов работ. Например, привлечение специалиста в IT-сфере для обновления программного обеспечения;

4) снижение финансовых затрат на рабочие места (на мебель, аренду помещений и др.) при применении отдельных форм занятости, отсутствие необходимости уплаты обязательных социальных платежей в ряде случаев, что позволяет минимизировать расходы нанимателя;

5) уклонение от сложной и зачастую длительной процедуры увольнения работников, необходимости выплаты минимальной заработной платы, установленной Советом Министров Республики Беларусь, если заключен гражданско-правовой договор. Естественно, это является плюсом для нанимателя, но не для работников.

Безусловно, применение нетипичных форм занятости таит в себе и ряд негативных факторов, в первую очередь для работников.

1. Нетипичная занятость в Республике Беларусь не имеет правовой регламентации на законодательном уровне. Следовательно, отсутствуют государственные гарантии реализации прав и законных интересов работников, занятых в таких условиях.

2. У лиц, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам, отсутствуют многие права, в частности право пользования «социальным пакетом» (использование отпусков и больничных, дополнительные доплаты, обязательное социальное страхование и др.). Размер оплаты труда таких лиц, как правило, меньше по сравнению с оплатой работников, работающих в условиях стандартной занятости.

3. Отсутствует постоянная трудовая занятость. Например, при фрилансе необходимо самим заниматься поиском работы, а от объема работы зависит и заработок.

4. Существует риск неоплаты труда, поскольку в случае фриланса не всегда заключается договор и соответственно нет никакой правовой защиты, а при увеличении объема работы оплата труда может не увеличиваться.

5. Отсутствие перспективы карьерного роста.

Для нанимателей в первую очередь минусом использования нестандартных форм предоставления работы является повышенный риск раскрытия служебных и корпоративных тайн, а также производственных секретов работниками.

Заемный труд как один из видов нетипичной занятости, на наш взгляд, обладает теми же преимуществами и недостатками. Юристы отмечают, что в частных агентствах занятости имеют место нарушение трудового права в части оплаты труда, времени отдыха, расторжения трудовых договоров. Зачастую на заемных работников не распространяется действие коллективных договоров [9, с. 21].

Профессиональные союзы негативно относятся к нетипичным формам занятости. В связи с расширением последних профсоюзы обосновывают необходимость их четкого правового регулирования.

Профсоюзы многих стран разрабатывают различные рода стратегии (направления) для решения вопросов, связанных с нетипичными формами занятости. В Дании одним из направлений, которое имело успех, было обеспечение заемных работников такой же почасовой заработной платой, как у постоянных работников компаний. Положение заемных работников было улучшено благодаря работодателям, которые разделяли эту цель. Другим успешным примером была кампания «Job Patrol», которая улучшила условия тысяч молодых работников: путем заключения коллективных договоров заемные работники получили такую же почасовую оплату, что и постоянные работники. В Германии одним из направлений выделяют ведение коллективных переговоров, целью которых является обеспечение принципа равной оплаты за равный труд для заемных работников. Деятельность профсоюзов направлена на обеспечение достойного труда для всех работников на основе международных стандартов вне зависимости от форм занятости и вида договора, на основе которого выполняется работа. Безусловно, нетипичная занятость необходима, чтобы сделать рынок труда более гибким, повысить конкурентоспособность и занятость населения. Однако следует реализо-

вывать мероприятия для обеспечения достойного труда, охраны жизни и здоровья работников, а также нахождения баланса между работой и частной жизнью [1, с. 68].

В Российской Федерации ученые придерживаются точки зрения о том, что заемный труд выступает как негативное социальное явление, объективно ухудшающее правовое и социальное положение работников [10, с. 53]. Несмотря на все преимущества и попытки регулирования профсоюзами нетипичных форм занятости, в Российской Федерации принят Федеральный закон, который после вступления в силу 01.01.2016 фактически запретит заемный труд на территории России. Данный закон призван улучшить условия труда заемных работников. Заемный труд можно будет реализовывать только через кадровые агентства, которые в обязательном порядке будут должны пройти аккредитацию, и отчитываться об условиях труда заемных работников перед контролирующими органами. С одной стороны, законодатель запретил заемный труд, а с другой, – разрешил его при условии строгого соблюдения ряда требований. Поэтому Республике Беларусь целесообразно изучить опыт зарубежных государств и тщательно проанализировать практику применения заемного труда в целях совершенствования законодательной базы.

Заключение

На основании проведенного исследования сделаем следующие выводы.

1. Стандартная занятость более предпочтительна для работников, однако гибкая занятость зачастую является единственным способом избежать безработицы.

2. Нетипичные формы занятости имеют как преимущества, так и недостатки. Преимуществами гибких форм занятости для нанимателей являются минимизация расходов (на рабочие места, оплату труда и отпусков, иных финансовых затрат), возможность избежать длительной процедуры увольнения работников, получение квалифицированных работников для выполнения определенных задач и др. Одним из недостатков нетипичных форм занятости является то, что они не урегулированы на законодательном уровне. У работников, работающих по гражданско-правовому договору нет возможности пользоваться социальным пакетом. У данных работников от-

сутствует постоянная трудовая занятость, и им часто приходится идти на риск. В отношении их ограничен либо отсутствует механизм предоставления различных компенсаций и выплат.

3. Во многих развитых странах нетипичные формы занятости стали популярны и имеют законодательную основу. Республике Беларусь необходимо изучить и проанализировать зарубежный опыт, в т.ч. нормативную базу, регулиующую вопросы, связанные с нетипичными формами занятости. Изучение их правового опыта позволит адаптировать и внедрить в национальное законодательство нормы, которые регулировали бы гибкие формы занятости в нашей стране.

4. Необходимо активное участие профсоюзов и объединений нанимателей в целях обеспечения баланса интересов сторон. Для обеспечения прав работников на безопасные условия труда и справедливую заработную плату следует предусматривать правила регулирования нестандартной занятости в коллективных договорах и соглашениях в связи с тем, что они, несомненно, являются более гибкими источниками трудового права.

5. Нельзя не согласиться, что атипичная занятость является необходимым элементом в современных правоотношениях. Нетипичные формы занятости играют определенную роль в развитии малого и среднего бизнеса, поскольку организации прибегают к услугам работников, работающих в секторе гибких форм занятости, что позволяет им снизить финансовые затраты, а также дает возможность привлечения к работе специалистов в различных сферах деятельности.

Список цитированных источников

1. International Journal of Labour Research. – Geneva: ILO, 2013. – 168 p.
2. Лушников, А.М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века. Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: материалы Междунар. научно-практической конф., Минск, 9–10 нояб. 2007 г. – Минск, 2008. – С. 263–273.
3. Чичина, Е.В. Гибкие формы занятости: сферы интересов нанимателя и работника / Е.В. Чичина // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 15–18.
4. Рекомендации по применению гибких форм занятости / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.mintrud.gov.by/ru/new_url_1312010625. – Дата доступа: 11.10.2014.

5. Томашевский, К.Л. Гибкие формы занятости: понятие, формы и анализ Рекомендаций // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 12–15.

6. Тарасюк, Н.В. Гибкие формы занятости населения // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

7. Федеральный закон Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим до-

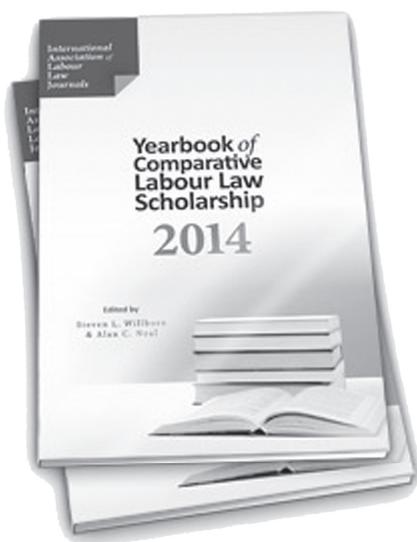
ступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/541247/>. – Дата доступа: 10.10.2014

8. Крапивин, Р.В. Федерация профсоюзов Беларуси против использования заемного труда в Республике Беларусь / Р.В. Крапивин // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 26–27.

9. Кривой, Я.В. Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости / Я.В. Кривой // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 19–22.

10. Кудрин, А.С. Об антиправовом воздействии работодателей на трудовые отношения при использовании заемного труда / А.С. Кудрин // Трудовое и социальное право. – 2014. – № 2. – С. 51–54.

Статья поступила в редакцию 05.02.2015



ИЗДАН ПЕРВЫЙ ЕЖЕГОДНИК СРАВНИТЕЛЬНО-ГО ТРУДОВОГО ПРАВА 2014

Ежегодник собрал большое количество материалов по передовым исследованиям трудового права и законодательства. Статьи взяты со страниц журналов, входящих в Международную ассоциацию журналов по трудовому праву. Данный ежегодник является совместным проектом Ассоциации и Международного общества трудового и социального права. В издании представлены работы ученых из 11 стран, охватывающих 5 континентов. В статьях затронуты такие актуальные проблемы как трудовая миграция в Китае, влияние мер жесткой экономии на трудовое право в ЕС, направления развития трудового права в Австралии и др.

Более подробная информация размещена на сайте <http://lancasterhouse.com>

РЕЦЕНЗИЯ

на научно-практическое пособие: Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор) / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект, 2015

Научно-практическое пособие российских авторов представляет собой глубокое теоретическое и практическое исследование вопросов охраны труда и трудовправового контроля (надзора) в историческом, аксиологическом и сравнительно-правовом аспектах.

Актуальность данной работы не вызывает сомнения ввиду того, что проблемы охраны труда в современном мире приобретают все большую актуальность, обусловленную как социальной направленностью государств, так и увеличением производственно-опасных факторов. Наличие пробелов в законодательстве, а также несоответствие законодательства реалиям в данной сфере может серьезным образом сказаться как на жизни и здоровье отдельных работников, так и на общем социальном уровне в государстве и в мире в целом.

Рецензируемое пособие логически разделено на три главы, которые объединяют 10 разделов.

В первой главе приводится исторический экскурс международного опыта правового регулирования охраны труда и контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, а также анализ развития отечественного законодательства по данному вопросу. Представляется интересным анализ исторических фактов развития так называемых первичных служб охраны труда (на примере российской фабричной инспекции), а также анализ становления категории «охрана труда» в советский период. Авторы справедливо делают вывод о наличии схожих подходов в советских и современных научных исследованиях.

Вторая глава рецензируемой книги посвящена исключительно современным теоретическим и практическим проблемам охраны труда. В указанной главе авторы, прежде чем перейти к анализу действующего российского законодательства, логически исследуют международные стандарты охраны труда, а также законодательство зарубежных государств. Из зарубежного опыта приводится

законодательство Австрии, Великобритании, Дании, США, Исландии, Италии, Канады, Нидерландов, Франции, Чехии, Швеции и других стран Запада, исключение составляет лишь Япония.

При этом в работе допущено некоторое упущение в части анализа законодательства в сфере охраны труда в странах СНГ, Евразийского экономического союза. Это особенно актуально в условиях формирования общих технических регламентов и иных технических норм, устанавливающих единые (унифицированные) требования к качеству выпускаемой продукции, ее безопасности для жизни и здоровья граждан.

Третья глава представляет собой наиболее глубокое и объемное исследование вопросов трудовправового контроля (надзора); при этом авторы рассматривают как современное состояние данного явления, так и перспективы его развития. В данной главе ученые анализируют следующие вопросы:

- государственный контроль в сфере труда (международные стандарты, опыт зарубежных стран);
- трудовправовой контроль;
- государственный и ведомственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- международный трудовправовой контроль.

Таким образом, в содержание работы входит как анализ международных стандартов, национальных законодательств зарубежных стран и их национальная практика, так и изучение законодательства и практики его применения в Российской Федерации. Такое расположение и содержание глав позволяет не только углубить знания в национальном законодательстве той или иной страны, но и провести сравнительный анализ, выявить схожие проблемы и пути их разрешения, что, несомненно, является положительным аспектом данной работы.

РЕЦЕНЗИИ

Продолжая говорить о положительных аспектах рецензируемой работы, помимо высокого научного и практического уровня, нельзя не отметить наличие логических, научно обоснованных выводов после каждого раздела работы, а также конкретную информацию из опыта зарубежных стран и примеров из практики Международной организации труда.

К недостаткам рецензируемой работы отнесем отсутствие библиографического списка в конце работы (для тех читателей, которые захотят углубить полученные знания посредством анализа отдельного источника). Ввиду того, что данная книга является именно научно-практическим пособием, представляется упущенным отсутствие приложений, например с образцами актов проверок и других документов, сопровождающих контроль и надзор за соблюдением законодатель-

ства о труде, что представляло бы интерес для практических работников. Также считаем необходимым включение в научно-практическое пособие анализа судебной практики.

Таким образом, рецензируемая работа российских ученых является научно-практическим исследованием проблем охраны труда и трудового контроля (надзора), содержит в себе черты не только практико-ориентированного пособия, но и монографии.

Не имея существенных замечаний к указанному пособию, полагаем, что данная книга будет представлять теоретический и практический интерес для ученых, преподавателей, студентов, право творческих и правоприменительных органов не только в Российской Федерации, но и в зарубежных странах, а также для международных организаций.

К.С. Костевич, ассистент кафедры профсоюзной работы
Международного университета «МИТСО»

ХОХЛОВУ ЕВГЕНИЮ БОРИСОВИЧУ – РУКОВОДИТЕЛЮ ПИТЕРСКОЙ ШКОЛЫ ТРУДОВОГО ПРАВА – 60 ЛЕТ!

25 МАЯ 2015 г. исполнилось 60 лет доктору юридических наук, профессору, заведующему кафедрой трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета, Почетному работнику высшего профессионального образования Российской Федерации, Заслуженному деятелю науки Российской Федерации Евгению Борисовичу Хохлову.

Е.Б. Хохлов родился в г. Нея Костромской области в рабочей семье. В 1972 г., окончив среднюю школу, он приехал в Ленинград и поступил на юридический факультет Ленинградского государственного университета им. А.А. Жданова. Уже в студенческие годы Е.Б. Хохлов проявил незаурядные способности к научной деятельности и особый интерес к трудовому праву. Поэтому по окончании факультета в 1977 г. он был зачислен стажером-исследователем на кафедру трудового права ЛГУ, а в 1978 г. по завершении стажировки поступил в аспирантуру на той же кафедре. Обучение в аспирантуре завершилось в 1982 г. успешной защитой кандидатской диссертации «Правовое положение производственной бригады» (научный руководитель – проф. А.С. Пашков). Однако после защиты диссертации Е.Б. Хохлов в силу ряда обстоятельств перешел на работу в Высшее политическое училище им. 60-летия ВЛКСМ МВД СССР, где в течение полутора лет преподавал на кафедре уголовного права и процесса. Очевидно, что такое перепрофилирование было под силу только всесторонне образованному и высокопрофессиональному юристу. Е.Б. Хохлов блестяще справлялся со своей работой, снискав заслуженный авторитет и уважение среди курсантов и коллег по работе. Но профессиональные и научные интересы Евгения Борисовича остались по-прежнему в сфере трудового права.

С 1983 г. Е.Б. Хохлов работал преподавателем кафедры управления трудовыми ресурсами и советского права Ленинградского финансово-экономического института им. Н.А. Вознесенского. И лишь в 1987 г. он вернулся на родную кафедру трудового права ЛГУ, где в должности доцента про-



должил преподавательскую и научную деятельность. В этом же году вышла одна из первых крупных работ Е.Б. Хохлова — «Права и обязанности молодых рабочих», написанная им в соавторстве с В.Ф. Хохловым. Особое внимание Евгений Борисович уделял разработке проблем механизма правового регулирования труда, что в условиях начавшегося в то время перехода к новой модели хозяйствования было особенно актуальным. Результаты научного поиска не заставили себя долго ждать. В 1991 г. выходит крупная монография Е.Б. Хохлова «Экономические методы управления и трудовое право», а в 1992 г. Евгений Борисович защитил докторскую диссертацию «Правовое регулирование труда в современных условиях». В том же 1992 г. выходит в свет очередная книга Е.Б. Хохлова (в соавторстве с белорусским ученым-юристом Г.Б. Шишко) «Правовое регулирование труда в производственных бригадах», которая в определенной степени явилась результатом переосмысления Евгением Борисовичем отдельных положений своей кандидатской диссертации, а в 1994 г. — монография «Проблемы трудового права в современных условиях». В 1995 г. Е.Б. Хохлов становится профессором кафедры трудового права Санкт-Петербургского государственного университета, а в 2005 г. — исполняющим обязанности ее заведующего, а затем заведующим.

Евгений Борисович по праву относится к числу видных ученых-трудовиков, имена которых известны не только в России, но и за ее пределами. Творческий склад ума и широта научного кругозора в сочетании с необычайной эрудицией и работоспособностью позволяют Е.Б. Хохлову открывать новые направления для исследования и генерировать идеи, которые способствуют творческому развитию Санкт-Петербургской школы трудового права. Он – один из немногих российских ученых, занимающихся историей трудового права. В 1999 г. вышла в свет первая часть монографии «Очерки истории правового регулирования труда в России»: «Правовое регулирование труда в Российской империи»*.

В 2013 г. был опубликован том 1 «История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем» фундаментальной монографии Е.Б. Хохлова «История труда и трудовое право», задуманной автором в трех томах**.

Е.Б. Хохлов является соавтором и соредктором ряда учебников по трудовому праву для вузов, рекомендованных Министерством образования РФ, многотомного издания «Курс российского трудового права», работа над которым продолжается на кафедре трудового права СПбГУ (к настоящему моменту опубликованы три тома), а также одного из наиболее полных комментариев к действующему Трудовому кодексу РФ.

Являясь авторитетным специалистом в области трудового права, Евгений Борисович выступает в качестве эксперта при подготовке различных законопроектов как федерального, так и регио-

нального уровня, направленных на регулирование социально-трудовых отношений.

Особую страницу жизни Евгения Борисовича с 1996 г. составляет его работа во всероссийском научно-теоретическом журнале «Известия высших учебных заведений. Правоведение» в качестве заместителя, первого заместителя главного редактора, руководителя редакционной коллегии.

Под общей редакцией Е.Б. Хохлова с 2005 г., т.е. уже 10 лет, издается Российский ежегодник трудового права, в котором публикуются не только представители российской науки трудового права и права социального обеспечения, но и ученые из зарубежных стран. Данное издание стало одним из авторитетнейших научных изданий России по трудовому праву, включено в Перечень научных изданий, формируемый ВАК РФ для опубликования результатов диссертационных исследований, и с 2014 г. наряду с нашим журналом стало полноправным членом Международной ассоциации журналов трудового права.

Со дня основания в 2012 г. научно-практического журнала «Трудовое и социальное право» Евгений Борисович бесценно является членом его Редакционного совета и активно взаимодействует с Центром трудового права Международного университета «МИТСО» в рамках организации Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля, занимается подготовкой отзывов на авторефераты диссертаций, организацией взаимного участия преподавателей кафедр в конференциях, круглых столах и летних школах наших университетов.

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

Редколлегия и редакционный совет журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляют Евгения Борисовича Хохлова с юбилеем и желают ему здоровья, благополучия, приумножения огромного научного и творческого потенциала на благо науки трудового права и высшей школы!

* При подготовке поздравления использованы библиографические сведения из статьи: Известия вузов. Правоведение. – 2005. – № 2. – С. 252–254.

** Рецензия на эту книгу см: Трудовое и социальное право. – 2014. – № 4. – С. 50–52.

ГРЕЧЕНКОВ АРКАДИЙ АНАТОЛЬЕВИЧ – ЮБИЛЯР!



1 ИЮНЯ 2015 г. свой 60-летний юбилей отмечает Аркадий Анатольевич Греченков, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь. Более 10 лет, с 1 июля 1992 г. по июль 2005 г. А.А. Греченков руководил вышеназванной

кафедрой. Трудовая деятельность Аркадия Анатольевича в основном была связана с органами внутренних дел. Он является полковником милиции в запасе.

В 1981 г. по окончании аспирантуры в Институте государства и права АН СССР успешно защитил кандидатскую диссертацию на тему «Государственное руководство хозяйственной деятельностью потребкооперации в СССР». Аркадий Анатольевич на протяжении многих лет активно занимается научной и педагогической деятельностью. Его работы в основном посвящены вопросам рабочего времени, времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, а также особенностям труда в органах внутренних дел. А.А. Греченков участвовал в подготовке учебников по трудовому праву (четыре издания), Курса трудового права (особенной части под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского), комментариев к Трудовому кодексу Республики Беларусь разных лет, к Закону Республики Беларусь «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» и иным нормативным правовым актам, участвовал в написании ряда коллективных монографий и сборников научных статей, юридических справочников работника по кадрам.

Аркадий Анатольевич является постоянным участником республиканских и международных научно-практических конференций и семинаров; выступает в качестве эксперта при проведении круглых столов и правовых форумов; с момента выпуска

журнала «Трудовое и социальное право» входит в состав его редакционного совета.

Награжден нагрудным знаком «За отличную службу в МВД», часами «Слава» от МВД СССР. В октябре 2013 г. Аркадий Анатольевич был признан одним из победителей Республиканской акции Министерства внутренних дел «Щит и роза», в рамках которой наградили лучших преподавателей учреждений образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь, за внесение значительного личного вклада в подготовку специалистов для органов внутренних дел, в научно-методическое обеспечение учебного процесса, в воспитательную и профориентационную работу с молодежью.

Аркадий Анатольевич на протяжении последних 10 лет является членом Совета общественного объединения «Сообщество трудового права» и принимает активное участие во всех мероприятиях (конференциях и семинарах), организуемых под эгидой данного объединения.

Профессор А.А. Греченков неоднократно выступал экспертом от оппонировавшей организации (Академии МВД Республики Беларусь) по защитам кандидатских диссертаций, проходившим в Беларуси по трудовому праву и праву социального обеспечения, внося свою лепту в подготовку кадров высшей научной квалификации.

Среди последних работ юбиляра можно назвать следующие: Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь (в соавт. с А.Г. Свергун). – Минск: Акад. МВД, 2015; Трудовое право: учеб. пособие / А.А. Греченков. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2013; Право социального обеспечения: учеб. пособие / Г.А. Василевич и др.; под ред. Х.Т. Мелешко. – Минск: Амалфея, 2013; Греченков, А.А. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю / А.А. Греченков. – Минск: Амалфея, 2012; Трудовое право: учеб. / Е.И. Астапов и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – Минск: Амалфея, 2011; Основы права: учеб. / А.А. Греченков [и др.]; под общ. ред. Г.Б. Шишко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2009.

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

Редакция журнала искренне поздравляет Аркадия Анатольевича с юбилеем! Желаем ему и дальше творчески реализовываться, успешно передавать опыт молодым поколениям и оставаться таким же жизнерадостным и открытым к сотрудничеству человеком!

ПАМЯТЬ О СЕМЕНКОВЕ ВИКТОРЕ ИВАНОВИЧЕ БУДЕТ ЖИТЬ В СЕРДЦАХ ЕГО УЧЕНИКОВ И НАУЧНЫХ «ВНУКОВ»



22 июня 2015 г. на 90-м году ушел из жизни Семенов Виктор Иванович – доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, Заслуженный деятель науки Республики Беларусь, участник Великой Отечественной войны, награжденный орденами Трудового Красного Знамени (1979 г.), Отечественной войны II степени (1985 г.), «Знак Почета» (1971 г.), медалью «За отвагу» (1945 г.), другими медалями.

Виктор Иванович был академиком ряда международных академий (Международной академии информационных технологий и Международной академии организации и управления наук), главным научным сотрудником Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. Он был одним из разработчиков Конституции Республики Беларусь 1994 г. и других нормативных правовых актов. Являлся автором и соавтором более 300 научных работ, в т.ч. 13 монографий и 5 учебников. Руководил авторскими коллективами по подготовке

ряда комментариев к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2009 г. – награжден высшей юридической премией «Фемиды». Стал дипломантом ежегодного конкурса на приз им. В.Д. Спасовича (2011 г.) за деятельность, направленную на повышение роли и значения права, становление правовой государственности, а также Человеком года (2000/2001 гг.) по решению Кембриджского международного биографического центра.

В.И. Семенов – ученый, посвятивший свою жизнь науке трудового права.

Работы В.И. Семенова были посвящены истории трудового права и законодательству об охране труда, надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, теоретическим проблемам трудового права. Ряд научных трудов ученого касался вопросов государственного строительства, истории государства и права Беларуси.

В.И. Семенов на протяжении 20 лет успешно возглавлял единственный в Беларуси Совет по защите диссертаций по специальностям 12.00.05 и 12.00.06. Под научным руководством В.И. Семенова было подготовлено и защищено 20 кандидатских диссертаций по трудовому праву, в т.ч. 17 белорусскими учеными. По сути, ученый сформировал **белорусскую школу трудового права**, которая успешно развивается его учениками.

Виктор Иванович возглавлял авторский коллектив, занимавшийся подготовкой и изданием четырех Комментариев к Трудовому кодексу Республики Беларусь (2000, 2003, 2005, 2008 гг.), являлся общим редактором и соавтором учебника «Трудовое

право» (выдержавшего 4 издания). Он также принимал участие в разработке Конституции Республики Беларусь (1994 г.), Закона «Об охране труда».

Основные труды В.И. Семенова:

- Надзор и контроль за охраной труда в СССР. – Минск, 1963;
- Охрана труда в СССР. 2-е изд. – Минск, 1976;
- Законодательство о труде. Т. 1–3. – Минск, 1972–1982 (в соавт.);
- Совершенствование законодательства Союза ССР и союзной республики. – Минск, 1990 (в соавт.);
- Законодательство о труде. – Минск, 1991 (в соавт.);
- Трудовое право / под общ. ред. В.И. Семенова. – Минск, 1997, 2002, 2006, 2011 (в соавт.);
- Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. – Минск, 2008 (в соавт.);
- Избранные труды. – Минск, 2013;
- Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. – Минск, 2014 (в соавт.).

Главный редактор **К.Л. Томашевский**

Редакция скорбит и выражает соболезнования семье в связи с уходом из жизни Виктора Ивановича, председателя редакционного совета нашего журнала.

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, в ред. Постановления ВАК Респ. Беларусь от 15.08.2007 № 4).

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.